

**КЛАСИЧНИЙ ПРИВАТНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
КЛАСИЧНИЙ ПРИВАТНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

БОКОВ Олександр Віталійович

УДК 3.07:331.5.021–048.35:339.9

ДИСЕРТАЦІЯ

**ФОРМУВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ
ЗАЙНЯТОСТІ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ**

25.00.02 – механізми державного управління
Галузь науки: Державне управління

Подається на здобуття наукового ступеня доктора наук з державного управління

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

_____ (О.В. Боков)

Науковий консультант: Ворона Петро Васильович, доктор наук з державного управління, професор

АНОТАЦІЯ

Боков О. В. Формування та реалізація державної політики зайнятості в умовах глобалізації. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора наук з державного управління за спеціальністю 25.00.02 – механізми державного управління. – Класичний приватний університет, Запоріжжя, 2021.

У дисертації розроблено нові наукові положення, які в сукупності надають можливість розв'язати важливу наукову проблему в галузі науки державного управління щодо теоретико-методологічного та науково-практичного обґрунтування напрямів удосконалення механізмів формування й реалізації державної політики зайнятості в умовах глобалізації.

Уперше здійснено цілісний науковий аналіз питання формування та реалізації державної політики зайнятості населення в умовах глобалізації. На основі комплексного аналізу визначено вплив глобалізаційних процесів на функціонування національного ринку праці, його сучасний стан і перспективи розвитку.

Досліджено основні теоретичні засади ринку праці, концепції зайнятості, які розкрито через ключові аспекти людської праці, соціально-трудові відносини найманого працівника та роботодавця. Виявлено, що з розвитком теорії ринку праці спостерігається зміна уявлень про людину, модель її поведінки як соціальної особи. Визначено, що ринок праці є важливою складовою загальної ринкової системи, а механізми його регулювання мають відповідати сучасним вимогам глобальної інформаційної економіки. Як систему економічних механізмів, норм та інститутів, що забезпечують відтворення й використання робочої сили, ринок праці не можна розглядати ізольовано, у відриві від сукупності економічних, соціальних і політичних процесів, які відбуваються в суспільстві. Зайнятість населення є одним із найважливіших параметрів оцінювання стану економіки й ефективності публічного управління, інтегральним індикатором результативності

реформ у державі, оскільки акумулює в собі більшість соціальних та економічних процесів, які впливають на її розвиток.

Узагальнено теоретико-методологічні засади державної політики зайнятості, з'ясовано стан наукової розробленості порушеної проблеми, зокрема щодо нових підходів до формування та реалізації державної політики зайнятості в умовах глобалізації.

Проаналізовано вітчизняну нормативно-правову базу в контексті відповідності її міжнародним правовим нормам у сфері зайнятості та акцентовано увагу на необхідності подальших кроків у частині вдосконалення правових механізмів, спрямованих на покращення ситуації у сфері зайнятості та соціального захисту працюючого населення в умовах глобального економічного простору. Доведено, що в умовах інтеграційних процесів України спрямованість на відповідність європейським стандартам, дотримання прав і свобод громадян вимагають перегляду й переосмислення функціональної та організаційної структури органів державної влади, реалізації необхідних заходів щодо формування ефективної державної політики зайнятості й зумовлюють пріоритетність питання її нормативно-правового забезпечення. Законодавчі та нормативно-правові акти щодо зайнятості, підприємництва, бізнесу, безробіття мають бути узгоджені між собою, забезпечувати високий рівень правового захисту інтересів усіх учасників ринку праці, соціальних прав і гарантій та сприяти покращенню ситуації у сфері зайнятості населення, а сучасна вітчизняна нормативно-правова база у сфері праці та зайнятості повинна максимально враховувати міжнародний досвід, виражений у міжнародно-правових актах.

Дослідження досвіду європейських країн виявило, що серед головних аспектів сучасної політики зайнятості країн Європейського Союзу є такі: збільшення чисельності економічно активного населення завдяки залученню у сферу зайнятості молоді, жінок, громадян пенсійного віку через відповідні зміни законодавства, у сфері трудових відносин, стимулювання гнучких форм зайнятості, запобігання гендерній нерівності; збільшення тривалості трудової активності шляхом стимулювання більш раннього виходу молоді на ринок праці,

створення сприятливих умов для осіб старших вікових груп у сфері зайнятості; підвищення мобільності робочої сили завдяки зміні міграційної політики та її орієнтації на забезпечення свободи переміщень між країнами європейського співтовариства.

Розкрито сутність глобалізації як нового типу суспільного розвитку та визначено її вплив на функціонування національного ринку праці й зайнятість населення. Виявлено тенденцію поступової конвергенції національних систем зайнятості та ринків праці на основі загальних ринкових принципів та формування нових механізмів координації й управління національними процесами у сфері соціально-трудових відносин. Визначено, що при формуванні ефективної системи державної політики зайнятості необхідно брати до уваги увесь комплекс глобальних процесів, тенденцій та інтеграції національної економіки, зростання її відкритості й збільшення зовнішніх міграційних потоків населення.

Проаналізовано сучасний стан функціонування системи державної політики зайнятості України та виявлено тенденції розвитку національного ринку праці в умовах глобалізації. За результатами проведеного аналізу виявлено низку проблем, які потребують вирішення, зокрема: значний рівень безробіття серед молоді й осіб старше 45 років, дисбаланс між попитом та пропозицією робочої сили як на державному так і регіональному рівні, низька вартість та якість робочої сили, низька мотивація населення до трудової діяльності, невідповідність підготовки кадрів сучасним потребам ринку праці, наявність значної частки неефективних робочих місць, низька продуктивність праці, неформальна (тіньова) зайнятість населення, значні обсяги зовнішньої трудової міграції та відтік кваліфікованого працездатного населення на зовнішні ринки праці, що зумовлює необхідність створення в цій сфері адекватного інформаційного та статистичного забезпечення й на цій основі формування ефективної державної політики щодо регулювання національного ринку праці та трудової міграції населення.

Проаналізовано розвиток нестандартних (гнучких) форм зайнятості населення в умовах глобалізації та трансформації соціально-трудової сфери. Визначено, що розвиток нових форм зайнятості та розширення застосування

інформаційно-комунікативних технологій, об'єктивно потребують розвитку й поглиблення теоретико-методологічних підходів, які дають змогу пояснити динаміку кількісних і якісних змін зайнятості населення та обґрунтувати механізми її державного регулювання.

Виділено та розкрито сутність прекаріату в системі нестандартних форм зайнятості. Зазначено, що прекаріат як соціальна група пов'язана з прекарізацією соціально-трудових відносин, що виявляється у відсутності їх регулювання, недостатніх правових та соціальних гарантіях зайнятості. За результатами дослідження структури зайнятого населення виявлено, що в системі національного ринку праці відбувається збільшення обсягів застосування нестандартних форм зайнятості, які потребують законодавчого врегулювання. З метою запобігання соціальним ризикам у частині застосування нестандартних (гнучких) форм зайнятості населення в системі функціонування національного ринку праці необхідна реалізація комплексу заходів щодо вдосконалення правових, адміністративних і економічних механізмів державного регулювання соціально-трудових відносин.

Обґрунтована необхідність зменшення сегмента неформальної (тіньової) зайнятості в системі національного ринку праці. Соціально-економічні засади детінізації зайнятості населення мають передбачати застосування державних важелів впливу на кількісні та якісні характеристики робочої сили, її структуру, формування механізму мотивації до легальної праці, а також підтримку соціально прийняттого рівня вартості й ціни робочої сили.

З'ясовано стратегічні пріоритети та сформульовано основні завдання щодо вдосконалення державної системи професійної освіти в напрямі підвищення якості робочої сили й продуктивності праці. Зазначено, що в умовах глобальної інформаційної економіки сучасна система професійної освіти потребує випереджального підходу, постійного оновлення змісту освіти відповідно до соціально-економічних умов розвитку виробництва, а ефективність цих змін залежить від своєчасного вивчення попиту на нові компетентності кваліфікованих працівників на ринку праці, інноваційного організаційно-методичного

забезпечення професійної підготовки кваліфікованих робітників, ефективної взаємодії виробництва та навчальних закладів.

Визначено, що серед проблемних питань, які заважають ефективній реалізації державної політики зайнятості в Україні, є професійно-кваліфікаційний дисбаланс, який спостерігається як на рівні регіональних, так і локальних ринків праці. В системі вітчизняного ринку праці існує невідповідність підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів сучасним вимогам соціально-економічного розвитку країни, яка полягає в неадекватності обсягів, структури та форм професійного навчання персоналу, що доводить про тісний взаємозв'язок державної політики зайнятості з державною політикою у сфері професійної освіти.

За результатами проведеного аналізу виявлено низьку мотивацію роботодавців у підвищенні професійного рівня й конкурентоспроможності вітчизняної робочої сили та недооцінки відповідними державними інституціями важливості та значущості розвитку трудового потенціалу для потреб інноваційного розвитку країни. Визначено, що незадовільні умови праці, низькі розміри заробітної плати та обсяги професійного навчання працівників спричиняють зростання безробіття, зниження продуктивності праці й конкурентоспроможності виробництва. Наголошено на необхідності поліпшення якісних характеристик робочих місць за умовами, оплатою праці та професійним рівнем працівників.

Визначено, що в умовах глобалізації, динамічних та складних трансформацій національного ринку праці виявлення поточних і перспективних потреб економіки в професійних уміннях та навичках сприятиме відповідності між системою професійного навчання, з одного боку, та наявними вакансіями з іншого.

Обґрунтовано необхідність упровадження на державному й регіональному рівнях ефективної системи прогнозування ринку праці як основи для стратегії формування та реалізації державної політики зайнятості. Визначено, що в умовах нестабільної соціально-економічної ситуації в економіці доцільно використовувати при короткостроковому прогнозуванні кількісні та якісні

соціологічні методи, які забезпечують отримання прогностичної інформації щодо попиту на професії в регіональному та галузевому розрізах.

Розроблено комплексну систему короткострокового прогнозування попиту на професії на регіональних і локальних ринках праці (із застосуванням кількісних та якісних соціологічних методів) з метою подальшої її імплементації в організаційно-технологічну структуру служби зайнятості. Доведено, що впровадження комплексної системи кількісних та якісних соціологічних методів прогнозування попиту на професії на регіональному й місцевому рівнях дасть змогу формувати інформаційно-аналітичну базу для прийняття узгоджених та раціональних управлінських рішень органами виконавчої й місцевої влади, державною службою зайнятості, пов'язувати прогнози економічного розвитку з демографічними та освітніми тенденціями, моделями трудового руху населення й підвищувати результативність регіональних програм зайнятості.

Розроблено методичні рекомендації щодо застосування інструментарію прогнозування тенденцій попиту на професії, які передбачають проведення базовими й регіональними центрами зайнятості регулярних опитувань роботодавців через реалізацію кількісних та якісних соціологічних методів: телефонного й електронного (поштового) опитування роботодавців; галузевих фокус-груп; глибинних інтерв'ю з керівниками провідних ринкоутворювальних підприємств і експертним оцінюванням роботодавцями відповідної галузі щодо тенденцій та особливостей розвитку попиту на професії.

Розроблено сучасну модель державної політики зайнятості в умовах децентралізації системи державного управління та модернізації державної служби зайнятості України. Зазначено, що в умовах проведення політики децентралізації місцеві органи влади мають стати ключовими в забезпеченні організації розвитку своїх територій. Однією з важливих умов ефективного функціонування регіональних ринків праці в країні є підвищення інституційної спроможності органів місцевої влади та регіональних служб зайнятості в процесі формування та реалізації регіональної політики зайнятості.

У запропонованій сучасній моделі формування та реалізації державної

політики зайнятості України в умовах глобалізації визначено сучасні тренди глобального та національного ринків праці, суб'єктів державної політики зайнятості на національному, регіональному, місцевому рівнях, об'єкти та базові механізми її формування й реалізації.

Запропоновано напрями вдосконалення механізму використання робочої сили в умовах глобалізації. Визначено, що питання покращення використання робочої сили та підвищення її якості мають ключове значення для поліпшення ситуації у сфері зайнятості населення. Розроблено Проект Закону України «Про внесення змін до деяких законів щодо уточнення повноважень місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування у питаннях праці та зайнятості населення», в якому конкретизовано нові повноваження місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування у сфері праці та зайнятості населення, що актуалізовано державною політикою децентралізації в Україні.

Розроблено пропозиції до комплексного проекту основних напрямів реалізації державної політики зайнятості на середньострокову перспективу в контексті проведення соціально-економічних реформ в Україні. Визначено пріоритетні напрями реалізації державної політики зайнятості та запропоновано комплекс заходів, спрямованих на розв'язання та поліпшення ситуації у сфері зайнятості населення. Зазначено, що концептуальні засади забезпечення зростання зайнятості населення мають полягати в органічному поєднанні механізмів саморегулювання та державного регулювання, координації здійснення заходів сприяння зайнятості населення з іншими напрямками економічної й соціальної політики, що забезпечить створення умов для розвитку національного ринку праці, підвищення рівня економічної активності та зайнятості населення.

Розроблено практичні рекомендації щодо модернізації державної політики зайнятості України в умовах глобалізації.

Ключові слова: зайнятість населення, ринок праці, соціально-трудова відносина, безробіття, механізми державного управління зайнятістю, глобальний ринок праці, державне регулювання, державна політика, трансформація.

SUMMARY

Bokov O. V. Formation and implementation of state employment policy in the context of globalization. - Qualifying scientific work as a manuscript.

Thesis for obtaining the Doctor of sciences degree in Public Administration, specialty 25.00.02 – mechanisms of public administration. – Classical Private University, Zaporizhzhia, 2021.

The dissertation develops new scientific provisions, which together provide an opportunity to solve an important scientific problem in the field of public administration on the theoretical, methodological, scientific, and practical justification of ways to improve the mechanisms of formation and implementation of public employment policy in globalization.

For the first time, a comprehensive scientific analysis of the formation and implementation of state employment policy in the context of globalization.

The main concepts of employment have been considered, theoretical and conceptual approaches to the formation and implementation of state employment policy have been analyzed, the main principles, tasks and directions of its implementation have been determined, the main international legal documents and labor standards have been considered as the main factor in developing legal mechanisms of state employment policy.

The essence of globalization and its influence on the socio-economic development of nation-states is considered. A comparative analysis of Ukraine with some countries of the world in terms of macroeconomic indicators has been carried out, human development index and other international indices, the main indicators of the domestic labor market and identified problematic issues that hinder its effective functioning have been analyzed. The migration processes of the population of Ukraine have been considered and the directions of improvement of the state migration policy of the country have been proposed. Based on a comprehensive analysis, the impact of globalization processes on the functioning of the national labor market, its current state and prospects

for development.

The influence of informatization and modern information technologies on the transformation of the employment system has been highlighted, world trends and development of non-standard forms of employment in the global and national labor market have been considered, foreign experience of legal regulation of non-standard and flexible forms of employment in social and labor relations has been given. The essence of precariat as a special form of non-standard employment has been singled out and revealed and the mechanisms of its minimization have been determined. Informal (shadow) employment in the system of functioning of the national labor market is considered. The need to find effective state mechanisms for de-shadowing employment has been noted. It is determined that in order to prevent social risks in the system of non-standard forms of employment it is necessary to implement a set of measures to improve legal, administrative and economic mechanisms of state regulation of social and labor relations, reduce the shadow economy and on this basis ensure legalization of employment and implementation. labor rights, guarantees and social protection of employees. Practical recommendations for improving the legal mechanisms for regulating flexible, non-standard forms of employment in the national labor market have been elaborated.

The main approaches to forecasting trends in demand for professions in the system of formation and implementation of state employment policy have been considered. A model of short-term forecasting of labor demand in regional and local labor markets with the use of sociological methods has been elaborated, the expediency of its application in the system of functioning of the state employment service has been substantiated and methodical recommendations on application of tools for forecasting demand trends in the profession have been developed.

The system of vocational training of the population in the context of improving the quality of the workforce is considered. It is determined that one of the main priorities of the state employment policy should be to improve the quality of the labor force as a major factor in the competitiveness of the national economy, especially in the context of globalization. It has been noted that an important place in this issue belongs to the system

of vocational education. The close connection of the state employment policy with the state policy in the field of vocational education has been revealed. The inconsistency of training, retraining and advanced training of personnel to modern requirements of socio-economic development of the country, which is the inconsistency of the volume, structure and forms of vocational training to the needs of the national labor market, low motivation of employers to improve the professional level and competitiveness of domestic labor. It has been noted that the basis of modern innovative vocational education should be training for future work, not just improving training for the modern needs of the country's economy at the current level of global post-industrial development. The model of the modern innovative system of vocational education has been proposed and its interrelation with efficiency of the state policy of employment of the population is proved.

A modern model of formation and implementation of state employment policy in the context of the impact of global processes on the functioning of the national labor market, which identifies its actors (national, regional and local levels), as well as the main mechanisms for its development taking into account global trends labor market and the necessity of building a modern national innovative economy. The priority directions of improvement of the mechanism of use of labor in the conditions of modern development of the national labor market and influence of globalization on the system of its functioning have been proposed. Proposals for a comprehensive project of the main directions of formation and implementation of the state employment policy for the medium term in the context of socio-economic reforms in Ukraine have been elaborated.

Key words: mechanisms of public administration, state regulation, state policy, labor market, social and labor relations, employment, unemployment, transformation, globalization.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Публікації, що висвітлюють основні наукові результати дисертації

1. Боков О. В. Модернізація державної політики зайнятості в умовах

глобалізації: монографія. Київ, 2020. 426 с.

2. Боков О. В., Любарська О. Ю. Сучасні тенденції зовнішньої трудової міграції населення як індикатор для удосконалення соціально-економічної політики України. *Ефективність державного управління* : зб. наук. пр. ЛРІДУ НАДУ. 2017. № 2 (51). С. 79–85. *Особистий внесок здобувача: проаналізовано сучасний стан зовнішньої трудової міграції населення України, визначено напрями вдосконалення державної міграційної політики країни.*

3. Боков О. В., Страшко Л. В. Професійна освіта та її вплив на інноваційний розвиток вітчизняного ринку праці. *Економіка та держава. Серія: Державне управління*. 2018. № 8. С. 107–113. *Особистий внесок здобувача: визначено вплив системи професійної освіти та інноваційний розвиток держави, проаналізовано структуру вакансій за професійними групами, визначено проблемні питання щодо відповідності підготовлених кадрів сучасним вимогам ринку праці України.*

4. Боков О. В., Бокова С. Л., Біденко Т. І. Ринок праці ЄС: досвід для України. *Україна: аспекти праці* / НДІ праці і зайнятості населення Мінсоцполітики і НАН України. 2016. № 1–2. С. 46–52. *Особистий внесок здобувача: проведено порівняльний аналіз основних показників ринку праці європейських країн та України, окреслено пріоритетні напрями політики Європейського Союзу спрямованої на розв'язання проблемних питань у сфері зайнятості.*

5. Боков О. В., Вітряк Т. В. Застосування соціологічних методів в системі прогнозування регіональних ринків праці: практичні аспекти. *Ринок праці та зайнятість населення* : вироб.-практ. наук. журнал. 2016. № 4. С. 20–24. *Особистий внесок здобувача: обґрунтовано методіку застосування державною службою зайнятості кількісних і якісних соціологічних методів для прогнозування попиту на професії, запропоновано практичне впровадження у діяльність центрів зайнятості нової моделі взаємодії з роботодавцями.*

6. Боков О. В., Бокова С. Л. Продовольча безпека держави в умовах глобалізації. *Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України. Серія «Економіка, аграрний менеджмент,*

бізнес». 2016. Вип. 244. С. 164–170. *Особистий внесок здобувача: визначено основні критерії забезпечення продовольчої безпеки України в умовах глобалізації.*

7. Боков О. В. Нестандартні форми зайнятості як елемент гнучкості ринку праці. *Державно-управлінські студії.* 2018. № 6 (8). URL: <http://studio.ipk.edu.ua/wp-content/uploads/2020/02/Stattia-Nestand.-zayn.-BOKOV-do-6-DUS.docx>.

8. Боков О. В. Державне регулювання зайнятості населення в умовах глобалізації. *Державно-управлінські студії.* 2018. № 7 (9). URL: <http://studio.ipk.edu.ua/wp-content/uploads/2019/09/Bokov-O.V.-DUS-Derzh.-reh.-zayniatosti1.docx>.

9. Боков О. В. Сучасні підходи до мотивації безробітних та незайнятого населення до праці (в контексті міжнародного досвіду). *Державно-управлінські студії.* 2018. № 8 (10). URL: <http://studio.ipk.edu.ua/wp-content/uploads/2019/11/Bokov-O.V.-Motyvatsiia-pratsi.pdf>.

10. Боков О. В. Міграційні процеси населення України в умовах глобалізації. *Державно-управлінські студії.* 2018. № 9 (11). URL: <http://studio.ipk.edu.ua/wp-content/uploads/2019/12/3-BOKOV-Mihratsiia-DUS-11.pdf>.

11. Боков О. В. Соціальний капітал територіальної громади та його вплив на місцевий розвиток. *Державно-управлінські студії.* 2018. № 10. URL: <http://studio.ipk.edu.ua/wp-content/uploads/2020/04/BOKOV.pdf>.

12. Боков О. В. Теоретико-методологічні підходи прогнозування розвитку ринку праці. *Економіка та держава. Серія: Державне управління.* 2019. № 4 (12). С. 8–13.

13. Боков О. В. Глобалізація та її вплив на трансформацію ринку праці України. *Економіка та держава. Серія: Державне управління.* 2020. № 3 (15). С. 5–12.

14. Боков О. В. Теоретико-методологічні засади формування та реалізації державної політики зайнятості в Україні. *Економіка та держава. Серія: Державне управління.* 2020. № 4 (16). С. 116–123.

15. Bokov A. Problems issues for the formation and use of labor force in ukraine's regional and local markets. *Virtus: Scientific Journal*. 2020. № 43. P. 255–259.

16. Bokov A. Man in the system of innovative development (socio-economic aspect). *International Independent Scientific Journal (IISJ)*. 2020. № 15. Vol. 2. P. 52–56.

17. Bokov A. Shadow employment trends in Ukraine: search for ways of its minimization. *Virtus: Scientific Journal*. 2020. № 45. P. 219–223.

18. Bokov A. Modern globalization processes and their impact on social development. *Danish Scientific Journal*. 2020. № 42. P. 50–54.

19. Bokov A., Verbytskyi S. Development of non-standard forms of employment within functioning system of labour market in Ukraine. *Journal of Public Administration and Policy*. 2020. Vol. 1. № 2 (Special Issue). P. 6–11.

20. Боков О. В., Бокова С. Л. Взаємозв'язок економічної і соціальної компонент суспільного розвитку в умовах глобалізації. *Економіка України в глобальному і внутрішньому вимірі* : монографія / за ред. В. Г. Федоренка, І. М. Грищенко, Т. Є. Воронкової. Київ : ТОВ «ДКС центр», 2017. С. 267–292. *Особистий внесок здобувача: визначено фактори, які дестабілізують соціально-трудоу сферу, проаналізовано динаміку продуктивності праці та обґрунтовано необхідність формування в Україні соціально орієнтованої економіки сучасного типу.*

21. Боков О. В. Зайнятість у неформальному секторі економіки. *Публічне адміністрування та економічна безпека в умовах Європейської інтеграції* : монографія / за заг. ред. Н. Ю. Подольчака, Я. Я. Пушака та П. В. Ворони. Львів : Ліга-Прес, 2017. С. 237–247.

22. Боков О. В., Ворона П. В. Інституційні механізми політики Європейського Союзу в сфері зайнятості населення. *Ринок праці та зайнятість в Україні: реалії та перспективи* : колективна монографія / за наук. ред. С. Кожем'якіної, С. Калініної. Київ : ІПК ДСЗУ, 2018. С. 33–349. *Особистий внесок здобувача: проаналізовано нормативно-правову базу Європейського Союзу в частині формування та реалізації політики*

зайнятості, узагальнено європейський досвід у сфері зайнятості населення.

23. Боков О. В., Ворона П. В. Реформування інституту місцевих виборів як механізм модернізації системи місцевого самоврядування. *Публічне управління в умовах інституційних змін* : колективна монографія / за наук. ред. д. держ. упр. Р. В. Войтович та П. В. Ворони. Київ, 2018. С. 154–162. *Особистий внесок здобувача: обґрунтовано необхідність зміни системи формування та реалізації регіональної соціально-економічної політики та прискорення реформування правових засад місцевого самоврядування.*

24. Боков О. В., Ворона П. В. Модернізація державної політики зайнятості в умовах євроінтеграції та реалізації Угоди про асоціацію України з ЄС. *Публічне управління у сфері зайнятості в Україні у контексті євроінтеграції: проблеми, ефективність, інноваційність, результативність* : колективна монографія / за наук. ред. д. держ. упр. Р. В. Войтович та К. В. Дубич. Київ, 2020. С. 292–305. *Особистий внесок здобувача: проаналізовано ситуацію у сфері зайнятості населення в умовах реалізації Угоди про асоціацію України з Європейським Союзом, обґрунтовано необхідність визначення національної соціальної моделі України, окреслено проблемні питання у сфері зайнятості населення та шляхи їх вирішення в умовах євроінтеграції.*

25. Боков О. В. Розвиток системи професійного навчання населення як передумова продуктивної зайнятості. *Економіка та держава. Серія: Державне управління*. 2021. № 1. С. 12–19.

26. Боков О. В. Теоретико-методологічні засади формування та реалізації державної політики зайнятості в Україні. *Українські реалії ринку праці в умовах глобалізації* : колективна монографія / за наук. ред. д. держ. упр. Р. В. Войтович, П. В. Ворони, М. І. Лахижі. Київ : АртЕк, 2021. С. 5–16.

27. Боков О. В. Міжнародне право та стандарти в сфері праці як чинник розвитку правових механізмів системи державної політики зайнятості. *Право та державне управління*. 2021. № 1. С. 15–22.

28. Боков О. В. Удосконалення регіональної політики зайнятості населення в умовах децентралізації системи державного управління в Україні.

Право та державне управління. 2021. № 2. С. 11–16.

Публікації, що додатково відображають наукові результати дисертації та засвідчують обов'язкову апробацію матеріалів дисертації

29. Боков О. В. Міграційні процеси населення України в умовах її інтеграції до світового економічного простору. *Формування ринкових відносин в Україні. 2011. № 10 (125). С. 200–206.*

30. Боков О. В., Вітер В. І., Коваль Н. І. Макроекономічна політика держави та її вплив на рівень життя населення. *Проблеми та перспективи соціального розвитку*: монографія / за ред. доктора філософії, професора, академіка АЕНУ, заслуженого економіста України Т. М. Кір'ян. Київ: Соцінформ, 2011. С. 166–187, С. 196–207. *Особистий внесок здобувача: запропоновано напрями вдосконалення соціальної політики України в частині підвищення рівня життя населення.*

31. Боков О. В. Зовнішня міграційна політика України та шляхи її вдосконалення. *Вісник східноукраїнського національного університету ім. Володимира Даля. 2011. № 16 (170). С. 18–21.*

32. Боков О. В. Інноваційно-інвестиційна модель розвитку економіки України як передумова підвищення рівня життя населення. *Україна: аспекти праці. 2011. № 5. С. 45–51.*

33. Боков О. В., Вітер В. І., Коваль Н. І. Соціально-економічний регіональний розвиток України та його вплив на рівень життя населення. *Проблемні питання реформування соціальної сфери*: монографія / за ред. д-ра філософії, професора, академіка АЕНУ, заслуженого економіста України Т. М. Кір'ян. Київ: Соцінформ, 2012. С. 187–201. *Особистий внесок здобувача: визначено регіональні соціально-економічні фактори впливу на рівень життя населення, розроблено пропозиції щодо вдосконалення регіональної соціальної політики в напрямі підвищення рівня життя населення регіонів.*

34. Боков О. В., Бокова С. Л. Напрями детінізації зайнятості населення України. *Наслідки нелегальної зайнятості для економіки України та шляхи її*

подолання : матеріали наук.-практ. конф. (27 жовтня 2016 р. м. Київ). Київ : ППК ДСЗУ, 2016. С. 20–25. *Особистий внесок здобувача: запропоновано комплексні державні заходи щодо стимулювання легальної зайнятості населення.*

35. Боков О. В. Правові питання регулювання праці неповнолітніх в Україні (в контексті адаптації національного законодавства до міжнародної правової бази країн Європейського Союзу). *Державно-управлінські студії*. 2017. Вип. 2. URL: <http://www.dus.nauka.com.ua/?op=1&z=15>.

36. Боков О. В., Джинчарадзе Н. Г., Гулевич О. Ю. Сучасні тенденції розвитку ринку праці в Україні: наукова доповідь / за заг. ред. Р. В. Войтович. Київ : ППК ДСЗУ, 2018. 42 с. *Особистий внесок здобувача: проаналізовано сучасні тенденції міграційних процесів населення України, обґрунтовано необхідність розробки державної стратегії розвитку трудового потенціалу країни та вдосконалення механізмів державної міграційної політики.*

37. Тіньова заробітна плата в Україні: причини та шляхи подолання : аналіт. записка / Куліков Г. Т., Боков О. В., Вітряк Т. Б., Любарська О. Ю.; за заг. ред. Р. В. Войтович. Київ : ППК ДСЗУ, 2018. 22 с. *Особистий внесок здобувача: визначено причини мінізації заробітної плати та окреслено шляхи та механізми її детінізації.*

38. Боков О. В. Міжнародне та вітчизняне законодавство в сфері захисту прав дитини (хронологія розвитку). *Філософські аспекти управління*. 2018. № 1. С. 23–29.

39. Боков О. В., Любарська О. Ю. Апробація інструментарію соціологічних методів діагностики тіньової зайнятості на регіональних ринках праці. *Організаційно-управлінські та психологічні аспекти сучасного ринку праці України* : тези доповідей VI Всеукр. наук.-практ. конф. студентів та аспірантів / упоряд. О. П. Канівець, Л. Г. Новаш. Київ : ППК ДСЗУ, 2017. Ч. 1. С. 64–68. *Особистий внесок здобувача: узагальнено результати апробації соціологічних методів діагностики тіньової зайнятості на регіональних ринках праці, за результатами соціологічного опитування визначено проблемні питання, які*

існують у системі функціонування вітчизняного ринку праці та запропоновано заходи щодо його детінізації.

40. Боков О. В., Вітряк Т. Б., Судаков М. В. Соціологічні методи прогнозування тенденцій попиту на професії на регіональних ринках праці (методичні рекомендації). Київ : ІПК ДСЗУ, 2017. 39 с. *Особистий внесок здобувача: розроблено методикку організації галузевих фокус-груп щодо тенденцій та особливостей розвитку попиту на професії у галузі й організації глибоких інтерв'ю щодо тенденцій та особливостей розвитку попиту на професії.*

41. Боков О. В., Бокова С. Л. Впровадження мотиваційних механізмів підтримки та розвитку малого підприємництва органами державної та місцевої влади. *Інституційний розвиток системи публічного управління та адміністрування* : зб. доповідей та тез круглого столу. Львів : Вид-во Львівської політехніки, 2017. С. 9–13. *Особистий внесок здобувача: визначено особливості процесу мотивації незайнятого та безробітного населення до підприємницької діяльності, обґрунтовано доцільність упровадження ефективних фінансових механізмів підтримки малого та середнього бізнесу в країні.*

42. Боков О. В. Розвиток регіональних ринків праці в умовах децентралізації. *Проблеми управління соціальним і гуманітарним розвитком* : матеріали XI Регіон. наук.-практ. конф. за міжнар. участю / за заг. ред. О. Б. Кіреєвої. Д. : ДРІДУ НАДУ, 2017. С. 629–632.

43. Боков О. В. Сучасні тенденції формування соціально-економічних пріоритетів людського розвитку в умовах глобалізації. *Форум прямої демократії* : матеріали доп. та тез Всеукр. наук.-практ. конф., Київ, 4 грудня 2018 р. / за заг. ред. Р. В. Войтович, П. В. Ворони. Київ : АртЕк, 2019. С. 102–105.

44. Боков О. В., Бокова С. Л. Тіньова зайнятість населення – пошук шляхів її мінімізації в Україні. *Державна політика детінізації зайнятості: зарубіжний досвід та виклики для України* : матеріали круглого столу, Київ, 19 вересня 2019 р. / за заг. ред. К. В. Дубич, Н. Г. Діденко, С. П. Калініної. Київ : ІПК ДСЗУ, 2019. 105 с. *Особистий внесок здобувача: визначено фактори поширення тіньової зайнятості населення в системі функціонування*

національного ринку праці та запропоновано практичні рекомендації щодо її мінімізації.

45. Боков О. В., Бабченко Л. А. Молодіжне безробіття в регіоні: причини та пошук шляхів його подолання. *Проблематика процесу децентралізації надання послуг в об'єднаних територіальних громадах* : зб. матеріалів доповідей та тез круглого столу, Київ, 18 квітня 2019 р. / за заг. ред. Р. В. Войтович, П. В. Ворони. Київ : АртЕк, 2019. С. 200–204. *Особистий внесок здобувача: окреслено пріоритетні напрями регіональної політики зайнятості населення, які спрямовані на розв'язання проблеми молодіжного безробіття на регіональних і локальних ринках праці.*

46. Боков О. В. Зовнішня трудова міграція населення та її вплив на функціонування вітчизняного ринку праці. *Трудова міграція в епоху глобалізації: виклики для України* : тези доповідей круглого столу (12 груд. 2018 р., м. Київ) / за заг. ред. Черкасова А. Київ : ІПК ДСЗУ, 2019. С. 53–56.

47. Боков О. В. Вдосконалення державної політики щодо вирішення проблем внутрішньо переміщених осіб. *Роль держави та громадського сектору в соціальній адаптації переміщених осіб із зони агресії РФ та учасників АТО* : зб. матеріалів круглого столу до Дня захисника України (Київ, 17 жовтня 2018 р.) / за заг. ред. Р. В. Войтович, П. В. Ворони. Київ : АртЕк, 2019. С. 54–57.

48. Боков О. В. Фактори впливу на мобільність робочої сили в умовах глобалізації. *Інституційні трансформації ринку праці в умовах євроінтеграції* : зб. матер. доп. та тез Міжнар. наук.-практ. конф., Київ, 12 листоп. 2019 р. / за заг. ред. Р. Войтович, П. Ворони. Київ : АртЕк, 2019. С. 310–314.

49. Боков О. В. Сучасна парадигма взаємозв'язку соціальної і економічної компонент суспільного розвитку. *Форум прямої демократії* : матеріали ІІ Всеукр. наук.-практ. конф. Київ : ІПК ДСЗУ, 2019. С. 191–195.

50. Боков О. В. Професійна реадаптація учасників АТО (ООС) та їх мотивація до праці. *Роль держави та громадського сектору в соціальній*

адаптації переміщених осіб із зони агресії РФ та учасників АТО : матеріали круглого столу до Дня захисника Вітчизни, Київ, 19 жовтня 2020 р. / за заг. ред. Р. В. Войтович, П. В. Ворони, М. І. Лахижі. Київ : ІПК ДСЗУ, 2020. С. 23–26.

51. Боков О. В., Бокова С. Л. Модернізація системи професійної освіти як чинник підвищення якості робочої сили. *Науково-практичне забезпечення надання публічних послуг в умовах децентралізації : зб. матер. доп. та тез інтернет-конф., Київ, 18 квіт. 2019 р. / за заг. ред. Р. Войтович, П. Ворони. Київ : АртЕк, 2019. С. 146–150. Особистий внесок здобувача: визначено професійно-кваліфікаційний дисбаланс робочої сили як одну із складних проблем, що заважає ефективному функціонуванню вітчизняного ринку праці та його розвитку, запропоновано пріоритетні напрями розвитку професійної освіти в контексті сучасних потреб інноваційного розвитку економіки.*

52. Боков О. В. Вплив соціального капіталу на розвиток територіальних громад. *Науково-практичне забезпечення надання публічних послуг в умовах децентралізації : зб. матер. доповідей та тез III-ої Всеукр. інтернет-конф., Київ, 15 квітня 2020 р. / за заг. наук. ред. Р. В. Войтович, П. В. Ворони. Київ : АртЕк, 2020. С. 195–198.*

53. Боков О. В. Міжнародні правові норми у сфері міграції як основа гуманізації міждержавних відносин. *Форум прямої демократії : матеріали III Всеукр. наук.-практ. конф. за міжнар. участю 7 груд. 2020 р. / за заг. ред. Р. Войтович, П. Ворони, М. Лахижі. Київ : ІПК ДСЗУ, 2020. С. 58–61.*

54. Bokov A., Vorona P., Lakhizha M. Technologies For Optimizing The System Of Free Legal Aid In Ukraine. *Line With The Recommendations Of The Council Of Europe / A. Bokov, P. Vorona, M. Lakhizha. Global challenges of economic development: economic, social, legal aspects : 37th IBIMA Conference: April 2021. Cordoba, Spain, 2021. URL: <https://ibima.org/accepted-paper/technologies-for-optimizing-the-system-of-free-legal-aid-in-ukraine-in-line-with-the-recommendations-of-the-council-of-europe/>*

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ, СКОРОЧЕНЬ І ТЕРМІНІВ.....	24
ВСТУП.....	25
Розділ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ЗАЙНЯТОСТІ.....	39
1.1. Соціально-економічна природа ринку праці та зайнятості населення.....	39
1.2. Державна політика зайнятості як об'єкт науки державного управління.....	64
1.3. Міжнародне право та стандарти в сфері праці як чинник розвитку правових механізмів системи державної політики зайнятості.....	87
1.4. Зарубіжний досвід формування та реалізації державної політики зайнятості.....	104
Висновки до 1 розділу.....	124
Розділ 2. СУЧАСНИЙ СТАН ФУНКЦІОНУВАННЯ ДЕРЖАВНОЇ СИТЕМИ ЗАЙНЯТОСТІ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВПЛИВУ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ.....	127
2.1.Глобалізація та її вплив на трансформацію ринку праці України.....	127
2.2.Сучасний стан та тенденції розвитку вітчизняного ринку праці в умовах глобалізації.....	145
2.3.Вплив глобалізаційних процесів на міграцію населення України.....	156
2.4.Сучасні підходи до мотивації безробітного та незайнятого населення до праці.....	170
Висновки до 2 розділу.....	197
РОЗДІЛ 3. РОЗВИТОК НЕСТАНДАРТНИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ ТА ТРАНСФОРМАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-	

ТРУДОВОЇ СФЕРИ.....	200
3.1.Вплив інформатизації та інформаційних технологій на трансформацію системи зайнятості населення.....	200
3.2.Нестандартні форми зайнятості як елемент гнучкості ринку праці.....	213
3.3.Прекаріат як особлива форма нестандартної зайнятості та механізми його мінімізації.....	237
3.4.Проблемні питання детінізації зайнятості в системі національного ринку праці та пошук механізмів їх вирішення.....	249
Висновки до 3 розділу.....	270
РОЗДІЛ 4. ПРОФЕСІЙНА ОСВІТА ТА ЇЇ ВПЛИВ НА РЕЗУЛЬТАТИВНІСТЬ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ЗАЙНЯТОСТІ.....	230
4.1.Модернізація системи професійної освіти як чинник підвищення якості робочої сили та продуктивності праці.....	273
4.2.Професійне навчання працездатного населення та його вплив на сферу зайнятості	287
4.3.Основні підходи до прогнозування тенденцій попиту на професії в системі формування та реалізації державної політики зайнятості.....	302
4.4.Застосування соціологічних методів короткострокового прогнозування попиту на робочу силу на регіональних і локальних ринках праці.....	313
Висновки до 4 розділу.....	321
РОЗДІЛ 5. НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ЗАЙНЯТОСТІ УКРАЇНИ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ.....	329
5.1.Сучасна модель формування та реалізації державної політики зайнятості в умовах децентралізації системи державного управління та модернізації державної служби зайнятості.	329
5.2.Напрями удосконалення механізму використання робочої сили в	

умовах глобалізації.....	351
5.3.Пропозиції до комплексного проекту основних напрямів формування та реалізації державної політики зайнятості на середньострокову перспективу в контексті проведення соціально-економічних реформ в Україні	370
Висновки до 5 розділу.....	378
ВИСНОВКИ.....	381
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	395
ДОДАТКИ.....	427

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ, СКОРОЧЕНЬ І ТЕРМІНІВ

ВВП – Валовий внутрішній продукт

ВРУ – Верховна Рада України

ДСЗУ – Державна служба зайнятості України

ЄІАС – Єдина інформаційно-аналітична система

ЄС – Європейський Союз

ЄСФ – Європейський соціальний фонд

ЄФРР – Європейський фонд регіонального розвитку

ІКТ – Інформаційно-комунікаційні технології

ІЛР – Індекс людського розвитку

ІПК ДСЗУ – Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України

КМУ – Кабінет Міністрів України

Мінсоцполітики – Міністерство соціальної політики України

Мінекономіки – Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України

Міносвіти – Міністерство освіти і науки України

МОП – Міжнародна організація праці

МОМ – Міжнародна організація з міграції

НТР – Науково-технічна революція

ООН – Організація Об'єднаних Націй

ОТГ – Об'єднані територіальні громади

ПРООН – Програма розвитку Організації Об'єднаних Націй

ФЗДССУВБ – Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття

ЦЗ – Центр зайнятості

ЦОВВ – Центральні органи виконавчої влади

ЦПТО ДСЗУ – Центр професійно-технічної освіти державної служби зайнятості України

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. Важливою рисою глобалізації є становлення загальносвітового ринку праці. Глобалізація висуває нові вимоги до робочої сили з погляду її кваліфікації, загальноосвітнього рівня, мобільності, оскільки «людський фактор» є центральним елементом нової моделі постіндустріального розвитку.

У сфері зайнятості населення України в умовах глобального інформаційного простору важливою є побудова сучасної моделі формування та реалізації державної політики зайнятості, спрямованої на ефективне використання трудового потенціалу країни відповідно до потреб інноваційного розвитку національної економіки, яка враховуватиме найкращі світові практики діяльності органів публічної влади. Від ефективності діяльності й координації спільних зусиль органів виконавчої та місцевої влади в напрямі підвищення результативності державної політики зайнятості залежать успіх соціально-економічних реформ і зростання рівня та якості життя населення.

Пріоритетність удосконалення системи публічного управління у сфері політики зайнятості підтверджена необхідністю реалізації зобов'язань, взятих державою щодо підготовки та сприяння імплементації Угоди про асоціацію Україна-ЄС, Державної стратегії регіонального розвитку на 2021–2027 рр., Основних напрямів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2022 р., Стратегії розвитку сфери інноваційної діяльності на період до 2030 р.

На сьогодні пріоритетними завданнями державної політики у сфері зайнятості населення є, зокрема, активізація економічної активності населення країни, розширення сфери застосування праці шляхом створення нових робочих місць, зменшення масштабів неформальної (тіньової) зайнятості, диспропорції між попитом на робочу силу та її пропозицією, забезпечення відповідності якості робочої сили сучасним потребам розвитку інноваційної економіки і її ефективного використання, удосконалення правових механізмів

у сфері соціально-трудових відносин, пов'язаних з флексибілізацією ринку праці та розвитком нестандартних форм зайнятості, підвищення якості соціальних послуг, що надаються незайнятому й безробітному населенню державною службою зайнятості на місцевому рівні.

В умовах проведення в Україні реформи децентралізації вкрай актуальним постає питання пошуку ефективної моделі формування та реалізації державної й регіональної політики зайнятості, посилення спроможності та відповідальності місцевих органів влади за територіальний соціально-економічний розвиток. У цьому контексті одним із важливих напрямів територіального розвитку є формування ефективного регіонального та місцевого ринків праці.

Розв'язання зазначених та інших проблем, що існують у сфері зайнятості населення, сприятиме досягненню в перспективі високих показників доходів населення, підвищенню рівня і якості його життя.

Вплив глобалізаційних процесів на український ринок праці має стати додатковим стимулом прискорення системних реформ у країні, зокрема структурної перебудови економіки. Створення умов для збереження та розширеного відтворення висококваліфікованої робочої сили, здатної ефективно функціонувати в умовах високотехнологічного й інноваційного виробництва, дасть змогу забезпечити формування стабільного та конкурентоспроможного ринку праці й економіки України в умовах глобального економічного простору.

Загалом проблеми формування та реалізації державної політики зайнятості є предметом дослідження різних наук (публічного управління, економіки, соціології, психології тощо). Теоретичне підґрунтя вирішення цієї проблеми становлять: положення щодо механізмів формування та реалізації державної політики, ідеї державного регулювання національної економіки в умовах глобальних ринкових трансформацій; наукові положення теорії державного управління соціальними системами; концептуальні підходи до державного регулювання зайнятості, організації діяльності відповідних служб.

Зазначені ідеї та положення викладені в працях таких українських учених, як: В. Авер'янов, М. Ажажа, В. Бакуменко, С. Бандур, В. Бодров, Д. Богиня, Р. Войтович, П. Ворона, І. Гнибіденко, В. Гошовська, О. Грішнова, О. Дацій, А. Дегтяр, І. Дегтярьова, Т. Джига, О. Іваницька, С. Калініна, А. Колот, С. Кожем'якіна, М. Латинін, О. Лебединська, Е. Лібанова, Л. Лісогор, Ю. Маршавін, В. Надрага, О. Онікієнко, І. Петрова, В. Скуратівський, В. Тертичка, Ф. Туй, М. Туленков, О. Цимбал, В. Федоренко та ін. Теоретичні й методологічні питання державного регулювання зайнятості та раціонального використання трудових ресурсів розкрито такими відомими зарубіжними науковцями, як Дж. Кейнс, А. Маршал, А. Пігу, Д. Рікардо, П. Самюельсон, М. Фрідмен, – які по-різному трактували місце й роль держави та її інститутів у процесах регулювання зайнятості населення.

Практичні механізми реалізації соціальної та гуманітарної політики держави в процесі надання соціальних послуг громадянам розробляли В. Бульба, К. Дубич, О. Коваль, М. Кравченко, Т. Маматова, В. Мамонова, О. Петроє, М. Руженський, Н. Савченко, Ю. Сурмін, В. Трощинський, Н. Ярош та ін.

Варто відзначити важливу роль названих, а також інших українських і зарубіжних учених у формуванні теорії та методології державного регулювання зайнятості населення, розробленні підходів до формування й реалізації державної політики в цій сфері, організації діяльності служби зайнятості. Однак тенденції останніх років, які спостерігаються в системі вітчизняного ринку праці, що пов'язані із зайнятістю населення та трансформацією соціально-трудових відносин під впливом глобалізаційних процесів, зумовлюють потребу в пошуку й упровадженні нових ефективних механізмів формування та реалізації державної політики зайнятості в Україні. Сучасний розвиток інформаційної економіки в країні потребує комплексного дослідження, обґрунтування та вдосконалення системи державної політики зайнятості, що в сукупності обумовлює актуальність і науково-практичну значимість теми, мету та завдання дисертаційної роботи.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Дисертацію виконано в межах науково-дослідних робіт, зокрема:

1. Інституту праці і зайнятості населення Міністерства соціальної політики України та Національної академії наук України на теми:

– «Дослідження впливу економічного розвитку держави на рівень життя населення» (номер державної реєстрації 0111U001999), де автором проведено збір, аналіз та моніторингове оцінювання рівня життя населення України на основі його доходів, прожиткового мінімуму, купівельної спроможності та інших показників, що дало змогу виявити певні тенденції соціального розвитку й отримати загальну оцінку рівня життя населення України, розроблено пропозиції щодо підвищення рівня життя населення та вдосконалення державної соціальної політики;

– «Моніторингові оцінювання рівня життя населення України» (номер державної реєстрації 0110U004090), де автором розроблено пропозиції регіональним органам центральної виконавчої влади та органам місцевого самоврядування щодо напрямів формування регіональної соціальної політики підвищення рівня життя населенням;

– «Державна сімейна політика щодо посилення соціального захисту багатодітних сімей та малозабезпечених сімей з дітьми» (номер державної реєстрації 0113U006024), де автором запропоновано пропозиції щодо вдосконалення нормативно-правової бази реалізації сімейної політики України в частині створення сприятливих умов для поєднання материнства та батьківства, з одного боку, та трудової діяльності – з іншого, а також підвищення рівня соціального захисту багатодітних сімей та малозабезпечених сімей з дітьми;

– «Особливості реалізації державної політики у сфері зайнятості населення в умовах інтеграції України в Європейське співтовариство» (номер державної реєстрації 0115U002563), де автором здійснено оцінку стану ринку праці, зайнятості й безробіття населення, ефективності використання робочої сили та розроблено пропозиції, спрямовані на розв'язання проблем у

сфері зайнятості, удосконалення механізмів державного регулювання зайнятості, з урахуванням можливих ризиків економічного й соціального розвитку України, створення соціально-економічних умов забезпечення ефективної зайнятості населення, у тому числі завдяки поширенню гнучких форм зайнятості;

– «Основні напрями реалізації державної політики розв'язання проблемних питань у сфері зайнятості населення в контексті проведення соціально-економічних реформ в Україні» (номер державної реєстрації 0116U004068), де автором опрацьовано пропозиції заінтересованих центральних і місцевих органів виконавчої влади, окремих державних установ і сторін соціального діалогу у сфері зайнятості населення та розроблено проект комплексного плану заходів щодо реалізації державної політики зайнятості населення на період до 2020 р.

2. Інституту підготовки кадрів Державної служби зайнятості на теми:

– «Організаційно-технологічні засади застосування державною службою зайнятості кількісних і якісних соціологічних методів прогнозування тенденцій попиту на професії» (номер державної реєстрації 0116U006187), де автором розроблено методичні рекомендації щодо застосування інструментарію прогнозування тенденцій попиту на професії, які передбачають проведення базовими й регіональними центрами зайнятості регулярних опитувань роботодавців через реалізацію кількісних та якісних соціологічних методів;

– «Соціологічна діагностика тіньової зайнятості в Україні та напрями її мінімізації в контексті удосконалення реалізації державної політики зайнятості» (номер державної реєстрації 0116U002928), де автором проаналізовано підходи та інструментарій сучасної політики ЄС у сфері детінізації національних ринків праці, проведено соціологічну діагностику тіньової зайнятості в окремих регіонах України та розроблено пропозиції щодо вдосконалення реалізації державної політики у сфері детінізації ринку праці з урахуванням європейського досвіду;

– «Зарубіжний досвід децентралізації надання соціальних послуг у сфері зайнятості населення» (номер державної реєстрації 0118U004066). Внесок автора як відповідального виконавця НДР полягає в розробці пропозицій щодо вдосконалення функціонування економічного механізму державного управління надання соціальних послуг у сфері зайнятості населення на засадах децентралізації фінансового забезпечення.

Мета та завдання дослідження. *Мета дослідження* полягає в теоретико-методологічному обґрунтуванні підходів до вдосконалення механізмів державної політики зайнятості України в умовах глобалізації й розробленні пропозицій щодо її формування та реалізації.

Для досягнення цієї мети поставлено такі *завдання*:

– узагальнити теоретико-методологічні засади державної політики зайнятості, визначити стан наукової розробленості досліджуваної проблеми, зокрема щодо нових підходів до формування та реалізації державної політики зайнятості в умовах глобалізації;

– проаналізувати основні міжнародні правові документи та стандарти у сфері праці як чинник розвитку правових механізмів системи державної політики зайнятості;

– розкрити сутність глобалізації як нового типу суспільного розвитку та визначити її вплив на функціонування національного ринку праці й зайнятість населення;

– виокремити основні соціально-економічні показники, що характеризують ситуацію у сфері зайнятості населення, проаналізувати сучасний стан функціонування системи державної політики зайнятості України та виявити тенденції розвитку національного ринку праці в умовах глобалізації;

– проаналізувати розвиток нестандартних (гнучких) форм зайнятості населення в умовах глобалізації та трансформації соціально-трудової сфери;

– з'ясувати стратегічні пріоритети та сформулювати основні завдання щодо вдосконалення державної системи професійної освіти в напрямі підвищення якості робочої сили й продуктивності праці;

– обґрунтувати необхідність упровадження на державному та регіональному рівнях ефективної системи прогнозування ринку праці як основи для стратегій формування ц реалізації державної політики зайнятості;

– запропонувати комплексну систему короткострокового прогнозування попиту на професії на регіональних і локальних ринках праці (із застосуванням кількісних та якісних соціологічних методів) з метою подальшої її імплементації в організаційно-технологічну структуру служби зайнятості;

– розробити сучасну модель державної політики зайнятості в умовах децентралізації системи державного управління та модернізації державної служби зайнятості України;

– обґрунтувати напрями підвищення ефективності використання робочої сили в умовах глобалізації;

– розробити пропозиції до комплексного плану основних напрямів реалізації державної політики зайнятості на середньострокову перспективу в контексті проведення соціально-економічних реформ в Україні.

Об’єкт дослідження – державна політика зайнятості населення.

Предмет дослідження – механізми формування та реалізації державної політики зайнятості населення в умовах глобалізації.

Методи дослідження. Для досягнення поставленої мети й визначених завдань використано комплекс загальнонаукових та спеціальних методів дослідження, а саме: *аналізу, класифікації та систематизації* наукових даних, положень законодавчих і нормативних документів – для з’ясування рівня наукової розробленості досліджуваної проблеми та рівня її нормативно-правового забезпечення; *індукції і дедукції* – для формування понятійно-категоріального апарату дослідження, класифікації підходів до розуміння сутності понять: «державна політика», «державна політика зайнятості», «механізми формування та реалізації державної політики зайнятості»; *системний, структурно-функціональний* – для структуризації мети, цілей, завдань, принципів формування та реалізації державної політики зайнятості, обґрунтування структурно-функціональної моделі формування й реалізації

державної політики зайнятості в умовах глобалізації; *логічного узагальнення* – при поглибленні теоретико-методологічних засад економічної теорії, які визначають розвиток наукової думки в напрямі «людської праці» та «зайнятості» в контексті соціально орієнтованої праці; *статистичний* – з метою виявлення тенденцій соціальної й економічної політики держави щодо сучасного стану функціонування системи національного ринку праці та зайнятості населення; *абстрагування, формалізації, узагальнення* – для напрацювання пропозицій щодо вдосконалення механізмів формування та реалізації державної політики зайнятості в умовах глобалізації; *експертне оцінювання* – для виявлення основних чинників неформальної (тіньової) зайнятості населення в системі функціонування вітчизняного ринку праці, а також визначення тенденцій попиту на професії на місцевих ринках праці; *моделювання* – для розробки моделі короткострокового прогнозування попиту на професії на регіональних і локальних ринках праці, а також розроблення сучасної моделі формування та реалізації державної політики зайнятості в умовах глобалізації.

Теоретико-методологічною основою і практичною базою дослідження є фундаментальні положення у сфері публічного управління, економічної теорії, зокрема теорії ринку праці та зайнятості, наукові праці вітчизняних і зарубіжних учених з формування й реалізації державної політики зайнятості, державного регулювання сфери зайнятості населення, методів прогнозування ринку праці, мотивації незайнятого та безробітного населення до праці.

Нормативно-правовою базою дослідження є Конституція України, закони України, укази Президента України, постанови Верховної Ради і Кабінету Міністрів України, міністерств і відомств, які стосуються соціально-економічної політики та державної політики у сфері зайнятості, статистичні дані Держстату України, Євростату, адміністративні дані Державної служби зайнятості України, положення конвенцій і рекомендацій Міжнародної організації праці та Європейської соціальної хартії із цієї проблеми, а також результати впровадження особистих наукових досліджень у систему

вітчизняної нормативно-правової бази у сфері зайнятості, систему державного управління в цьому напрямі та наукових публікаціях.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що в дисертації розроблено нові наукові положення, які в сукупності надають можливість розв'язати важливу наукову проблему в галузі науки державного управління щодо теоретико-методологічного й науково-практичного обґрунтування напрямів удосконалення механізмів формування та реалізації державної політики зайнятості в умовах глобалізації й інтеграції України в європейське співтовариство, зокрема:

уперше:

– розроблено сучасну модель формування та реалізації державної політики зайнятості в умовах посилення впливу глобальних процесів на систему функціонування національного ринку праці, в якій визначено її суб'єктів (на національному, регіональному та місцевому рівнях), а також основні механізми її вироблення з урахуванням світових тенденцій соціально-економічного розвитку; вимог розбудови сучасної інноваційної економіки й глобального інформаційного суспільства; необхідності посилення інституційної, фінансової спроможності та відповідальності органів місцевої влади за формування й реалізацію регіональної політики зайнятості населення, територіальний соціально-економічний розвиток;

– обґрунтовано доцільність реалізації в державній службі зайнятості експертної стратегії оцінювання тенденцій попиту на професії, яка полягає в систематичному зборі та узагальненні інформації від експертів з-поміж роботодавців, керівників галузевих об'єднань і центрів зайнятості щодо перспективних потреб у робочій силі, галузевих тенденцій попиту на професії на регіональних і локальних ринках праці та комплексно апробовано інструментарій кількісних і якісних соціологічних методів прогнозування тенденцій попиту на професії;

– розроблено комплексну систему короткострокового прогнозування попиту на професії на регіональних і локальних ринках праці (із застосуванням

кількісних та якісних соціологічних методів) з метою подальшої її імплементації в організаційно-технологічну структуру служби зайнятості, що дасть змогу в перспективі отримувати повнішу короткостроково-прогностичну інформацію щодо сучасного стану регіональних (локальних) ринків праці і сприятиме підвищенню результативності державно-управлінських рішень у напрямках формування й реалізації державної та регіональної політики зайнятості населення;

удосконалено:

– підхід до визначення базових механізмів формування та реалізації державної політики зайнятості в умовах впливу глобалізаційних процесів на систему вітчизняного ринку праці: 1) нормативно-правовий – шляхом обґрунтування: пропозицій (у вигляді Проекту Закону) щодо приведення у відповідність положень Закону України «Про місцеві державні адміністрації» та Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», що регламентують повноваження зазначених органів влади у сфері праці й зайнятості населення, їх відповідальність за реалізацію державної політики в цій сфері, зокрема в питаннях формування стимулів до продуктивної праці, а також організації розроблення, координації та контролю за виконанням територіальних програм зайнятості населення; пропозицій у частині кадрової політики щодо вдосконалення алгоритму призначення директорів регіональних центрів зайнятості керівником органу центральної виконавчої влади, який відповідає за сферу зайнятості населення; 2) інформаційний – у частині застосування сучасних інформаційно-комунікаційних технологій у системі прогнозування попиту на професії на регіональних і локальних ринках праці, шляхом упровадження в роботі фахівців регіональних та базових центрів зайнятості спеціалізованого програмного модуля ОСА Online з інтегрованим Державним класифікатором професій ДК 003–2010, що надало можливість автоматизувати процеси, пов'язані з обробкою статистичних показників та оперативних адміністративних даних щодо стану регіональних і локальних ринків праці, потреб роботодавців у робочій силі та покращити

систему внутрішніх і зовнішніх комунікацій служби зайнятості; 3) інституційний – через підвищення рівня інституційної спроможності регіональних центрів зайнятості у взаємодії з органами місцевої влади приймати рішення щодо розвитку інфраструктури місцевих ринків праці, а також інших напрямів регіональної політики зайнятості; 4) фінансовий – через підвищення фінансової спроможності регіональних центрів зайнятості в напрямі фінансування активної політики зайнятості населення, який полягає в зміні регіональної моделі управління коштами системи соціального страхування на випадок безробіття та посилює фінансову самостійність регіональної служби зайнятості;

набули подальшого розвитку:

– понятійно-категорійний апарат теорії ринку праці та зайнятості шляхом ведення в науковий обіг поняття, а саме: «прекаризаційна зайнятість» – різновид нестандартної (гнучкої) зайнятості, яка пов'язана з відсутністю правового захисту, соціальних гарантій для найманого працівника та виходить за правові межі класичних соціально-трудова відносин «роботодавець-працівник», може як мати характер соціально-трудова залучення для останнього, так і бути проявом такого відторгнення;

– підходи до застосування мотиваційних механізмів залучення незайнятого та безробітного населення до праці шляхом упровадження системи мотиваційного моніторингу економічної активності безробітного населення в системі роботи державної служби зайнятості, який передбачає процес періодичного спостереження та оцінювання, аналізу мотивів безробітного, розробки й упровадження в роботу мотиваційних методів підвищення економічної активності безробітних, зареєстрованих у центрах зайнятості;

– підходи до застосування соціологічних методів при короткостроковому прогнозуванні попиту на робочу силу на регіональних і локальних ринках праці фахівцями регіональних та базових центрів зайнятості, що сприятиме підвищенню якості формування й реалізації

територіальних програм зайнятості населення;

– напрями вдосконалення підвищення ефективності використання робочої сили в умовах глобалізації та розроблення пропозицій до комплексного проекту основних напрямів формування й реалізації державної політики зайнятості на середньострокову перспективу в контексті проведення соціально-економічних реформ в Україні;

– напрями вдосконалення системи професійного навчання незайнятого та безробітного населення в частині професійного навчання безробітного населення на виробництві й підтвердження результатів неформального навчання.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що наукові положення, викладені в дисертації, є основою для розвитку та вдосконалення механізмів державного управління в системі формування й реалізації державної політики зайнятості України.

Наукові висновки, теоретичні положення та практичні рекомендації дисертаційної роботи використані в галузі державного управління. Зокрема, результати дослідження були використані в практичній діяльності Секретаріату Кабінету Міністрів України (довідка про впровадження від 27 січня 2021 р.), Харківської міської ради (довідка про впровадження від 28 січня 2021 р. № 160/0/147-21), Харківського обласного центру зайнятості (довідка від 1 лютого 2021 р. № 01-649/21), Житомирського обласного центру зайнятості (довідка від 4 січня 2021 р. № 325/09-21 ЖОЦЗ), Київського обласного центру зайнятості (довідка від 26 грудня 2019 р. № 3292/01/9-19), Науково-дослідного інституту праці і зайнятості населення Міністерства соціальної політики України і Національної академії наук України (довідка від 28 січня 2021 р. № 31/01), Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України (довідки від 9 лютого 2021 р. № 54/00/21 та № 55/00/21), Класичного приватного університету (довідка від 02 вересня 2020 р. № 46).

Отримані результати можуть бути застосовані для подальших науково-дослідних розробок теоретико-методологічних і практичних питань,

пов'язаних з удосконаленням механізмів державної політики зайнятості в умовах глобалізації.

Особистий внесок здобувача. Дисертація є самостійною науковою працею. Основні теоретичні положення та практичні розробки, що характеризують наукову новизну й містять нові результати в галузі науки державного управління, отримані автором особисто. У наукових працях, опублікованих у співавторстві, внесок автора конкретизовано у списку опублікованих праць за темою дисертації.

Апробація результатів дисертації. Ключові положення й результати дослідження оприлюднено на науково-практичних конференціях, семінарах, круглих столах, зокрема: «Наслідки нелегальної зайнятості для економіки України та шляхи її подолання» (м. Київ, 2016 р.); «Глобалізація ринку праці: виклики для України» (м. Київ, 2017 р.); «Інституційний розвиток системи публічного управління та адміністрування» (м. Львів, 2017 р.); «Проблеми управління соціальним і гуманітарним розвитком» (м. Дніпро, 2017 р.); «Організаційно-управлінські та психологічні аспекти сучасного ринку праці України» (м. Київ, 2017 р.); «Форум прямої демократії» (м. Київ, 2018 р.); «Роль держави та громадського сектору в соціальній адаптації переміщених осіб із зони агресії РФ та учасників АТО» (м. Київ, 2019 р.); «Державна політика детінізації зайнятості: зарубіжний досвід та виклики для України» (м. Київ, 2019 р.); «Форум прямої демократії» (м. Київ, 2019 р.); «Науково-практичне забезпечення надання публічних послуг в умовах децентралізації» (м. Київ, 2019 р.); «Проблематика процесу децентралізації надання послуг в об'єднаних територіальних громадах» (м. Київ, 2019 р.); «Інституційні трансформації ринку праці в умовах євроінтеграції» (м. Київ, 2019 р.); «Науково-практичне забезпечення публічних послуг в умовах децентралізації» (м. Київ, 2020 р.); «Форум прямої демократії» (м. Київ, 2020 р.); «Роль держави та громадського сектору в соціально-психологічній адаптації переміщених осіб із зони агресії РФ та учасників АТО» (м. Київ, 2020 р.), 37th IBIMA Conference (Cordoba, Spain, 2021 р.).

Публікації. Основні результати дисертаційної роботи опубліковано в 54 наукових працях, зокрема: 1 одноосібній науковій монографії, 8 колективних монографіях; 21 статті у наукових фахових виданнях, у тому числі 5 – у зарубіжних виданнях; 16 матеріалах науково-практичних конференцій, а також 8 публікаціях в інших виданнях, що додатково відображають результати дослідження.

Структура та обсяг дисертації. Дисертаційна робота складається з анотацій, вступу, п'яти розділів, висновків, списку використаних джерел та семи додатків. Повний обсяг дисертації становить 486 сторінок, з них основного тексту – 423 сторінки. Робота містить 39 рисунків, 7 таблиць. Список використаних джерел включає 340 найменувань.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ЗАЙНЯТОСТІ

1.1. Соціально-економічна природа ринку праці та зайнятості населення

Зайнятість населення – важливий елемент функціонування та розвитку будь-якої держави. Праця – не тільки чинник виробництва, здатний створювати товари та послуги, праця – це інструмент розвитку індивідуума, підвищення його самосвідомості та рівня потреб. Зрештою, праця – це джерело формування цивілізованого високорозвиненого суспільства, здатного на саморозвиток та вдосконалення. Правильно організована трудова діяльність несе в собі мультиплікативний ефект. У зв'язку з цим регулювання зайнятості населення є стратегічним завданням суспільства на всіх етапах його розвитку. В той же час, сучасний глобальний економічний, інформаційний простір та його вплив на національні держави й окремо взятого громадянина в системах суспільного розвитку потребують модернізації соціально-трудова відносин в тому числі і такої важливої сфери як людська праця та зайнятість.

Дослідження сучасної системи зайнятості потребує конструювання нової “матриці”, яка дозволила б більш адекватно та якісно відобразити мінливий об’єкт пізнання, виділити його відмінні риси та тенденції розвитку в сучасному глобальному світі.

Розвиток світової наукової думки проходить через призму часу та розуміння людських відносин і праці. Він обумовлений діалектикою поглядів про людську складову й людські відносини у виробничій діяльності, визначається дбайливим сприйняттям минулого, перенесенням з нього в теперішнє найкращих думок і досвіду. Тому розгляд еволюції розвитку людських відносин, людської праці та зайнятості у дисертації пов’язаний з пошуком позитивних зрушень у світовій та вітчизняній науковій думці в

системних моделях ефективної державної політики зайнятості.

В цілому в науковому полі сформовано концептуальні підходи щодо розкриття економічної природи, принципів організації та механізмів функціонування ринку праці. Незважаючи на властиву для нього внутрішню реальну суперечливість, є всі підстави характеризувати його з позицій системної цілісності. Критичний огляд суті основних концепцій зайнятості, хоч і не претендує на всеосяжність і відрізняється певною фрагментарністю, проте свідчить, що на сучасному етапі можна виокремити певні напрямки щодо аналізу таких понять, як ринок праці та зайнятість.

Серед інструментів регулювання ринку праці найбільш перспективними є ті, що спрямовані на забезпечення збалансованості ринку освітніх послуг та ринку праці в умовах трансформації структури зайнятості; прогнозування та планування розвитку ринку праці; покращення професійно-кваліфікаційної підготовки кадрів відповідно до вимог ринку праці та науково-технічного прогресу; підвищення мотивації до праці, зайнятості та підприємництва.

З метою більш ґрунтовного вивчення проблематики функціонування ринку праці та зайнятості населення доцільним є проведення аналізу та узагальнення результатів досліджень наукових шкіл в цьому напрямі, а саме: класичної, марксистської, неокласичної, кейнсіанської, неокейнсіанської, монетаристської, інституціональної.

У сучасній економічній літературі існує багато концептуальних підходів до дослідження проблем ринку праці. Теоретичні основи досліджень ринку праці були закладені ще на початку XVIII ст. представниками класичної школи – А. Смітом та Д. Рікардо. В основу робіт А. Сміта були покладені твердження про вільну конкуренцію як передумову оптимального використання матеріальних, фінансових та людських ресурсів [243]. А. Сміт стверджував, що рівень зайнятості населення зумовлений розміром середньої ставки заробітної плати одного працівника. Англійський економіст Д. Рікардо обґрунтував залежність розмірів заробітної плати в пропозиції праці, яка виражається в тому, що зі збільшенням зарплати вище мінімального рівня,

необхідного для відтворення населення, зростає пропозиція праці, що впливає на зниження зарплати [229].

Французький економіст Ж. Сей стверджував, що пропозиція праці знаходить свій попит в обміні на інший товар [239]. Таким способом на ринку праці легко досягається рівновага між пропозицією та попитом на працю. С. Сисмонді головною проблемою ринкової економіки вважав проблему реалізації, що залежить від рівня зарплати, яка обмежує обсяг платоспроможного попиту і створює основу для криз надвиробництва [14].

Наприкінці XIX ст. сформувалися різні школи і напрямки у дослідженні ринку праці. Тут можна виділити ряд основних концептуальних підходів до аналізу ринку праці: марксистський, неокласичний, у тому числі монетаристський, кейнсіанський, некейнсіанський, інституціональний.

К. Маркс стверджував, що з технічним прогресом збільшується маса і вартість засобів виробництва, які припадають на одного працівника, що зумовлює відносне відставання попиту на працю від темпів накопичення капіталу [148].

Вперше поняття “праця” і “робоча сила” було відділено К. Марксом. Так, праця трактується ним як процес, що відбувається між людиною і природою, процес, в якому людина власною діяльністю опосередковує, регулює і контролює відносини між собою і середовищем (природою). Робоча сила трактується як сукупність фізичних і духовних властивостей, якими володіє людина, її організм та які використовуються нею повсякчасно, коли вона виробляє будь-які споживчі властивості. Дана відмінність стала одним із базових положень теорії доданої вартості К. Маркса. Розглядаючи робочу силу у якості товару, що присутній на ринку факторів виробництва, він сформулював умови товарності робочої сили:

- можливість людини вільно розпоряджатись своєю робочою силою, що є можливим виключно при наймі на певний термін;
- позбавлення власника робочої сили можливості продавати товари, в яких втілена його праця, тобто відчуження працівника від засобів виробництва

і результатів праці.

Марксисты вважають, що ринок робочої сили підпорядковується загальним ринковим закономірностям та має суттєві особливості в силу того, що робоча сила може впливати на співвідношення попиту та пропозиції на неї та на свою ринкову ціну. Марксистська теорія спирається на тезу про рівність ринку робочої сили з іншими ринками ресурсів, про заданість і незмінність ряду параметрів робочої сили на ринку праці. К. Маркс припускав, що технологічні нововведення призводять до скорочення попиту на працю і цим стримують зростання зарплати. Оскільки попит на працю знижується, дедалі більше працівників стають безробітними.

Окремо слід виділити, з досліджень К. Маркса процес капіталістичного накопичення. Як відомо, його тісно пов'язують із розширеним відтворенням капіталістичних відносин, зокрема, у територіальному вимірі, що є актуальним та необхідним для розуміння сучасної глобалізації. На думку Л. Панича, заслуженого професора політології Йоркського університету у Торонто: “Маркс сильно обігнав свій час, передбачаючи успішну капіталістичну глобалізацію останніх десятиліть. Він також безпомилково передбачив багато з доленосних чинників, які стали причиною для сьогоденної світової економічної кризи: те, що він називав “протириччями”, властивими світу, і які складаються з конкурентних ринків, виробництва товарів та фінансових спекуляцій” [324].

Методологія “економічної людини” творцями трудової теорії вартості починає запроваджуватися у практику виробничих відносин, а посилення соціальної складової поступово перетворює їх на людські відносини між працівником і роботодавцем. У цих відносинах, окрім економічних мотивів, з'являються мотиви задоволення соціальних потреб.

А. Пігу розроблена концепція економіки добробуту та держави загального благодентства, в основу якої покладена ідея державного регулювання ефективної зайнятості та захисту працюючого населення від втрати доходу. Тобто по суті головним завданням держави стає збереження і

розвиток людського капіталу [191].

Неокласична концепція дослідження ринку праці з'явилася в останній третині XIX ст., в основі якої лежать положення класичної теорії А. Сміта. Сюди відносять математичну школу (У. Джевонс, Л. Вальрас, В. Парето та ін.) [49], американську школу граничної продуктивності (Дж. Кларк та ін.). Остаточне оформлення неокласицизму здобув у роботах А. Маршалла (кембриджська школа). Представниками неокласичного напрямку є П. Самуельсон [238], М. Фелдстайн, Р. Хол, Д. Гілдер, А. Лаффер, Дж. Хікс, Ф. Хайек, Р. Солоу та ін.

В основу неокласичних концепцій покладено тезу про вільну конкуренцію та невтручання держави в регулювання економіки. Зазначена теза використовується і при дослідженні ринку праці. Так, вважається, що в результаті взаємодії попиту на працю та її пропозиції на ринку праці досягається рівновага, що відповідає повній зайнятості. Основні висновки неокласичної теорії: ринкова система автоматично саморегулюється; регулювання здійснюється за рахунок гнучких цін, ставок заробітної плати і відсотка; в умовах досконалої конкуренції ринкова система спроможна забезпечити повну зайнятість працездатного населення, що відповідає нормальним умовам функціонування ринку праці; тривале безробіття неможливе; держава не повинна втручатися в дію ринку праці [142, с. 43].

Представники неокласичної школи розглядають ринок праці як внутрішньо неоднорідну та динамічну систему зв'язків, що регулюється ринковими законами та діє на основі цінової рівноваги. Саме за допомогою зарплати регулюється попит та пропозиція на ринку праці, підтримується їх рівновага. Тобто, відповідно до неокласичної теорії в умовах досконалої конкуренції повна зайнятість на ринку праці може відновлюватись за допомогою автоматичних регуляторів ринку (гнучкість цін, зарплати та ставки відсотка), що робить тривале безробіття неможливим.

Кейнсіанська теорія розглядає ринок праці в короткостроковому періоді, де ціна робочої сили фіксована. Основними ідеями Дж. Кейнса, що викладені

в його працях, є такі: при даному рівні інвестицій та зарплати економічна система в короткостроковому періоді може знаходитись в стані рівноваги при неповній зайнятості; основні параметри зайнятості визначаються розміром ефективного попиту на ринку споживчих та інвестиційних товарів і послуг, на ринку праці формується тільки величина пропозиції праці; попит на робочу силу регулюється сукупним попитом, обсягами інвестицій і виробництва; на зайнятість впливає не тільки сукупний попит, а і його структура; гнучка політика зарплати нереальна в умовах економічної системи, де діють окремі угоди про рівень зарплати [106].

Повна зайнятість, на його думку, є скоріше випадковою, ніж закономірною, капіталізм не є саморегульованою системою, причини безробіття полягають у відсутності синхронності у прийнятті найважливіших економічних рішень, зокрема рішень щодо заощаджень та інвестицій.

Розвитком кейнсіанського напрямку стали роботи А. Філіпса, який обґрунтував твердження, що високі темпи інфляції в ринковій економіці повинні супроводжуватися низьким рівнем безробіття і навпаки.

Основа некейнсіанської теорії ґрунтується на прагненні виявити причини недосконалості ринків праці. У некейнсіанській теорії існує кілька підходів до аналізу ринку праці, в яких найважливішим питанням є пояснення безробіття, нездатності заробітної плати до адаптації, регулювання ринку праці. Так, згідно з теорією “ефективності зарплати”, доцільно стверджувати про те, що зарплата має повільний темп адаптації до змін економічного середовища, а існування рівноважного безробіття можливе. Теорія “інсайдерів-аутсайдерів” пояснює, чому на ринку недосконалої конкуренції робітники не продають усю працю, яку вони хотіли б продати за сталою ставкою зарплати. Теорія “зайнятість як інвестиційне рішення” пояснює твердження про те, що, оскільки існують постійні витрати, пов’язані з найманням, навчанням і звільненням працівників, рішення про їх наймання є інвестиційним.

Послідовники некейнсіанського підходу (Дж. Стігліц [249], Г. Менк’ю,

Е. Берроу та ін.) приводять різні пояснення стабільності заробітної плати і цін, її причини і наслідки. Вони вважають, що рівноважні моделі ринку праці не можуть пояснити поточні економічні коливання і виступають за підтримку моделей зі стабільними цінами та зарплатою.

У роботах представників неокейнсіанської школи розширені та доповнені моменти, зумовлені необхідністю дослідження сучасного стану державного регулювання процесу суспільного відтворення. Можна зробити висновок, що неокейнсіанці модифікували і пристосували основні положення ідей Дж. Кейнса щодо особливостей сучасного ринкового господарства, яке у багатьох країнах світу набуло державно-монополістичної форми.

В сучасному консервативному напрямі дослідження ринку праці та зайнятості зазначається, що існуюче безробіття є складнішим структурним феноменом, ніж той, з яким можна було боротися тільки шляхом розширення попиту. Виділяється концепція природного рівня безробіття (рівень безробіття, який встановився за певної оцінки, що відповідає рівності попиту та пропозиції на ринку праці). Представниками монетаристської школи (М. Фрідмен [264; 265], Е. Фелпс та ін.) обґрунтовується положення про те, що ринкова економіка є саморегулюючою системою, ціновий механізм якої сам визначає раціональний рівень зайнятості. Основними положеннями монетаристів стосовно ринку праці є наступні: умови функціонування ринку праці задають природний рівень безробіття; тривала та стійка рівновага попиту та пропозиції на ринку праці досягається при природному рівні безробіття; держава не повинна втручатися у відносини на ринку праці за умови, якщо безробіття не перевищує природний рівень. Тобто роль державної політики в сфері регулювання зайнятості полягає лише у зниженні вимушеного безробіття тільки до природного рівня. Основними інструментами впливу держави на економіку, у тому числі і на зайнятість населення є проведення ефективної кредитно-грошової політики.

Засновниками та прихильниками теорії інституціоналізму є А. Алчіан, Р. Боудон, Т. Веблен, Дж. Данлоп, Дж. Гелбрейт, Л. Ульман, В. Гамільтон,

Р. Коуз, Д. Норт, Р. Портер та інші науковці [52; 57]. І хоча вона сформувалася як самостійний напрям наукової думки на самому початку ХХ століття, в оновленому вигляді зростаючий інтерес до інституціональної теорії виникає саме сьогодні. Це пояснюється тим, що у розвинених країнах помірну регулятивну функцію в теперішній час успішно виконують сукупність всіх соціальних інститутів, але головну роль виконує держава [51; 168].

Серед прибічників інституціоналізму більш популярним стає розгорнуте поняття соціальних інститутів. Така точка зору об'єднує в цілісну систему як функціональні органи управління та регулювання, так і соціальні нормативно-ціннісні підсистеми (формальні та неформальні норми та еталони соціальної поведінки і соціальних зв'язків людей).

В основі теорії інституціоналістів стосовно ринку праці, особлива увага приділяється аналізу професійних та галузевих невідповідностей у структурі робочої сили та у рівнях заробітної плати. У рамках зазначеної теорії характер ринку праці пояснюється особливостями динаміки окремих галузей, професійних, демографічних груп. Тобто, представники інституціоналізму не акцентують увагу на економічному аналізі ринку праці, не здійснюють аналіз попиту та пропозиції, не виокремлюють особливості встановлення рівноважної ціни (заробітної плати), а приділяють більше уваги дослідженню правових та соціальних причин незбалансованості ринку праці.

Посилення інтересу до інституціоналізму пов'язане з тим, що його методологія і методи дають можливість подолати обмеженість традиційних підходів до аналізу діючих механізмів сучасних економічних систем. В основі інституціоналізму знаходить місце рівність права людини у формуванні своєї мотиваційної поведінки, вільного прийняття нею рішення, знаходячись під впливом індивідуальних мотивів та стимулів до праці.

Сучасний інституціоналізм основну увагу приділяє мотивації людської праці та зайнятості. Тому можна погодитись в принципових моментах з точкою зору А. Колота, який стверджує, що "сучасний інституціоналізм як напрямок економічної думки орієнтований на людину, її вільну економічну

діяльність на основі залучення мотиваційного потенціалу” [115].

Окремо, на нашу думку, слід виділити контрактну теорію зайнятості, що набула поширення у 70-х рр. ХХ ст., яка ґрунтується на синтезі неокласичних та кейнсіанських теорій. Представники контрактної теорії (М. Боулі, Д. Гордон, К. Азаріадіс та ін.) опираються на положення про те, що роботодавці та працівники укладають довгострокові договірні відносини. Тобто, між працівниками та роботодавцями виникає угода, якої вони дотримуються тому, що це економічно обопільно вигідно.

Наприкінці 70-х рр. ХХ ст. в умовах структурної перебудови економіки набула поширення концепція гнучкого ринку (Р. Буає, Г. Стендінг), в основу якої покладено твердження про необхідність дерегламентації ринку праці, переходу до більш гнучких та нестандартних форм зайнятості, що має забезпечити зменшення витрат структурної перебудови економіки та досягається за рахунок різноманіття гнучких форм зайнятості, гнучкості регулювання робочого часу, встановлення гнучкого режиму роботи з ненормованим робочим днем, гнучкості в регулюванні зарплати, гнучкості методів та форм соціального захисту населення, а також врегулювання обсягу, структури, якості та ціни робочої сили у відповідності до коливань попиту та пропозиції на ринку праці.

Серед сучасних теорій ринку праці і зайнятості слід виділити концепції неокласичного синтезу, які представляють симбіоз сучасних неокейнсіанських та неоліберальних, неокласичних та класичних теорій. Представниками теорії неокласичного синтезу є П. Самуельсон [238], В. Леонтьєв, Д. Хікс [13; 83]. В рамках неокласичного синтезу основна увага приділяється проблемам дослідження функціонального зв'язку між ціною, попитом і пропозицією, з одного боку, і приватною індивідуальною та загальною економічною рівновагою – з іншого. Неокласичний синтез поєднує підходи та позиції, сполучає розв'язання короткострокових завдань із вимогами довгострокової стратегії економічного зростання, погоджує проблему стимулювання попиту з політикою доходів та зайнятості. В результаті досліджень з використанням

мікро- і макроекономічного інструментарію, створюється загальна модель економічного розвитку. В рамках теорії неокласичного синтезу розроблено новий концептуальний підхід до модернізації економіки з урахуванням сукупності суспільних відносин [146; 252; 313].

З розвитком теорій ринку праці спостерігається зміна уявлень про людину, змінюється модель її поведінки як соціальної особи. Від поняття “людини економічної” і “людини трудящої” йде послідовне наближення до поняття “людини розумної”. Людина у своїх потребах прагне не тільки до отримання матеріальних благ, а й до збільшення вільного часу, до престижної роботи. Економічна поведінка людини доповнюється соціальними і психологічними факторами (почуттям колективізму, милосердя, альтруїзму тощо). Мотиви поведінки людини стають більш складними, тому що виникає необхідність у задоволенні нових потреб, пов'язаних з організаційною культурою, новою філософією та ідеологією управління, ціннісних орієнтацій та норм соціальної поведінки тощо. Саме такі атрибути лежать в основі відносин як у середині підприємства, так і за його межами з пріоритетним підходом щодо розвитку персоналу, який включає в себе професійне навчання, кар'єрне зростання відповідно до професійно-кваліфікаційного рівня та особистісних якостей тощо.

Таким чином, проведений аналіз основних теорій ринку праці та зайнятості свідчать про те, що наукова думка об'єднує різні погляди на роль ринку праці та місце людини в системі соціально-економічного розвитку держави.

У сучасній науковій літературі дослідженню проблем ринку праці та зайнятості приділяється достатньо уваги, хоча єдиного підходу до трактування поняття “ринок праці”, “зайнятість” досі не існує. Найбільш дискусійними залишаються питання співвідношення понять ринок робочої сили та ринок праці.

На думку засновника неокласицизму А. Маршалла, за умов ринкової економічної свободи “робітник продає свою працю, але сам він залишається

власником самого себе” [151, с. 260]. Здатність людини до праці переважно визначається як фізичним станом здоров’я (працездатність), так і професійно-кваліфікаційним рівнем (дієздатність). Обидва ці елементи формують продуктивну здібність суспільно необхідного рівня робочої сили на ринку праці. Однак рівень реалізації продуктивної здібності до праці має суб’єктивну природу, залежить від волі, мотивації, інтересів власника робочої сили [61, с. 10].

Е. Лібанова характеризує ринок праці як систему суспільних відносин (у т. ч. соціальних), юридичних норм та інститутів, які забезпечують нормальне відтворення і ефективне використання праці, кількість і якість якої відповідним чином винагороджується. Ринок праці, на її думку, є конкретним проявом системи суспільної організації найманої праці в умовах товарно-грошових відносин [138].

На думку науковців Д. Богині та О. Грішної, ринок праці представляє собою систему суспільних відносин, пов’язаних з наймом і пропозицією праці, тобто з її купівлею та продажем; як економічний простір – сфера працевлаштування, в якій взаємодіють покупці й продавці праці; як механізм, що забезпечує узгодження ціни та умов праці між роботодавцями та найманими працівниками, та регулює попит і пропозицію праці [15, с. 307].

І. Петрова відзначає, що поняття “ринок праці” та “ринок робочої сили” збігаються у тому випадку, коли робоча сила розглядається в процесі її споживання, тобто реалізується у послугах праці [188, с. 14]. Підтверджує можливість рівнозначного використання цих понять і Г. Купалова, яка вважає, що ринок праці та ринок робочої сили органічно поєднанні, взаємно доповнюються, переходячи в процесі ринкових відносин з одного в інший [132, с. 14].

Ринок праці можна розглядати як специфічний метод управління трудовими ресурсами за допомогою ринкових механізмів та правових норм, що регулюють систему соціально-економічних відносин не лише щодо найму й оплати робочої сили, але і її відтворення. Однак, в більшій мірі даним

критеріям відповідає поняття зайнятості, визначення якої вважається необхідним в контексті досліджень ринку праці.

Сутність зайнятості, В. Онікієнко та Н. Коваленко трактують як систему суспільно-економічних відносин, які регулюють забезпечення економічно активного населення робочими місцями, форми його участі у суспільному виробництві, а також відтворення, розподіл та перерозподіл трудоактивних громадян, визначаючи якість життя населення [172].

У Законі України “Про зайнятість населення” поняття зайнятість визначається як “не заборонена законодавством діяльність осіб, пов’язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім’ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб’єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно” [199].

При визначення зайнятості В. Петюх та О. Кузнецова враховують як результати на макрорівні, так і ступінь результативності зайнятості для кожного індивіда [189, с. 59]. Таким чином, доцільно зробити висновок, що зайнятість є складною економічною категорією, що визначає соціально-економічні відносини, та різниться за формами, видами та показниками.

В Законі України “Про зайнятість населення” повна зайнятість, визначається як зайнятість найманого працівника за передбаченою законодавством нормою робочого часу. Продуктивна зайнятість – це “зайнятість, що дає змогу забезпечити ефективне суспільне виробництво та задовольнити потреби працівника на рівні не менше встановлених законодавством гарантій” [199].

Повна зайнятість в умовах ринкової економіки характеризується не максимально можливим залученням населення у працездатному віці, а наявністю робочих місць для всіх, хто хоче працювати на засадах добровільності. Повна зайнятість є важливим елементом соціального захисту населення у сфері праці. Проте, сама по собі, повна зайнятість не означає раціональне використання ресурсів. Продуктивна (повноцінна) зайнятість –

зайнятість населення, завдяки якій за допомогою продуктивної праці в сприятливих та здорових умовах створюються суспільно корисні ресурси і блага, а сам працівник отримує доходи, які дають йому можливість відтворювати і розвивати необхідні для праці якості та мати життєвий рівень, достатній для себе і своєї сім'ї [58].

Саме досягнення продуктивної зайнятості виступає стратегічною метою побудови соціально орієнтованого ринку праці в сучасних умовах розвитку економіки України, специфічними аспектами формування якого виступають: активізація інноваційно-інвестиційної діяльності, удосконалення професійно-кваліфікаційної підготовки кадрів, підвищення дієвості заходів активної політики зайнятості, удосконалення системи соціально-трудова відносин [138].

В. Васильченко визначає зайнятість як діяльність громадян, що пов'язана із задоволенням особистих та суспільних потреб і, як правило, приносить їм дохід у грошовій або іншій формі. Як бачимо, в обох визначеннях ще не акцентована увага на взаємозв'язку зайнятості з такими факторами ринкової економіки, як попит і пропозиція [51, с. 23].

На думку О. Грішнєвої, зайнятість – трудова діяльність громадян, яка пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб, що не суперечать законодавству і, як правило, приносять заробіток (трудова дохід) [61, с. 154].

В наукових дослідженнях останнього періоду розуміння зайнятості дещо трансформується під впливом досліджень у сфері людського капіталу. Відповідно, зайнятість населення як соціально-економічна категорія – це залучення до трудової діяльності громадян згідно з їх фактичними та майновими можливостями, яка складається під впливом попиту і пропозиції на ринку праці та приносить матеріальну вигоду, здатну задовольнити відповідний життєвий рівень працівників та їх сімей [185].

В. Скуратівський, О. Палій пропонують трактувати зайнятість з точки зору наявності роботи, а також вказують на безліч форм зайнятості та критеріїв сегментації зайнятого населення. Автори зауважують, що зайнятість

населення передбачає наявність оплачуваної роботи, яку розрізняють за кількома ознаками: тривалість робочого періоду (повна та неповна), реєстрація (zareєстрована, незareєстрована) [192].

На думку С. Коваль, зайнятість населення як соціально-економічна категорія відображає основні властивості і закономірності явищ об'єктивної реальності та є єдністю і протилежністю економічних і соціальних відносин, основою яких є економічні, що виникають між людьми у процесі суспільного відтворення. Водночас як не може бути економічних аспектів зайнятості поза соціальними, так і немає тільки соціальних аспектів цього явища поза економічними [109, с. 16].

Досліджуючи теоретичні аспекти зайнятості слід виділити її економічну та соціальну сутність.

Так, економічна сутність зайнятості полягає в діяльності людей зі створення валового внутрішнього продукту (ВВП). Таким чином, чим більше людей зайнято за будь-яких інших умов, тим більше у суспільстві виробляється матеріальних і духовних цінностей, тим вище рівень та якість життя населення.

З економічних позицій розглядають зайнятість В. Петюх та О. Кузнецова, враховуючи при цьому і макрорівень і ступінь результативності та ефективності зайнятості для кожної окремої особи. Автори визначають зайнятість населення, з одного боку, як діяльність працездатного населення щодо створення суспільного продукту або національного доходу, а з іншого – як економічний потенціал суспільства, рівень та якість життя населення в цілому, добробут окремих громадян [189].

Соціальна сутність зайнятості відображає необхідність особи в самовираженні і самоствердженні через суспільно корисну працю, а також ступінь задоволення в доходах своїх потреб за певного рівня соціально-економічного розвитку суспільства.

Трактування змісту зайнятості населення з точки зору соціальних пріоритетів полягає у тому, що зайнятість населення – це ступінь задоволення

потреби населення у праці, в робочих місцях, також авторами підкреслюється значимість пріоритетів у сфері прикладання праці самої особи [128].

Двоєдина сутність зайнятості населення дає підстави чітко визначити, що зайнятість населення є найважливішим елементом соціально-економічної політики держави. Звідси випливають і основні функції зайнятості населення:

- забезпечення життєдіяльності і розвитку суспільства, зокрема, його непрацевдатних членів;
- забезпечення життєдіяльності і розвитку особистості;
- забезпечення якості робочої сили [161, с. 85].

У своїй роботі В. Васильченко поділяє зайнятість на такі форми, як повна, глобальна та примусова [51, с. 103].

Повна зайнятість населення – це така зайнятість, за якої пропозиція робочої сили повністю покривається попитом на робочу силу в суспільному виробництві. Повна зайнятість працевдатного населення означає використання всіх трудових ресурсів. Повну зайнятість населення в макроекономічному розумінні, про яку йдеться, не можна плутати з повною зайнятістю окремої особи, що визначається ступенем індивідуального використання робочого часу: неповний або повний робочий день (тиждень). Повна зайнятість у макроекономічному розумінні може бути досягнута за будь-якого рівня залучення робочої сили, якщо цей рівень відповідає задоволенню потреб населення в робочих місцях за умов економічної доцільності пропонованих робочих місць.

Крім повної зайнятості за формою організації робочого часу особи, існує поняття неповної зайнятості. Неповна зайнятість може бути добровільною з використанням неповної робочої зміни (тижня) за згодою або бажанням працівника. Вона має соціальний характер (пенсіонери; певною мірою забезпечені громадяни; люди, у яких погіршилося здоров'я; мати, яка має неповнолітніх дітей тощо). Але може бути неповна вимушена зайнятість (приховане безробіття). Вона має організаційно-економічний характер, тобто виникає через різні виробничі та бізнесові негаразди (несвоєчасне постачання

сировини, матеріалів, комплектуючих; зниження збуту продукції; різні внутрішньозмінні і цілодобові простої тощо). На жаль, вимушена неповна зайнятість є “візитною карткою ринку праці” України [185].

О. Кремень, пропонує розрізняти зайнятість за характером організації робочих місць та робочого часу, а саме:

1. Стандартну зайнятість, яка передбачає:

- роботу у виробничому приміщенні роботодавця;
- стандартне навантаження протягом дня, тижня, року;
- наявність стабільного робочого місця;
- чітко визначений час початку та закінчення робочого дня;
- законодавчо встановлену тривалість робочого дня (тижня, року).

Відсутність однієї з цих рис дозволяє говорити про нестандартні (альтернативні) форми зайнятості.

2. Нестандартну альтернативну зайнятість, тобто трудову діяльність працівників певної класифікаційної групи, яка не відповідає стандартним (типовим) правилам і потребує спеціального правового регулювання та організаційно-економічного забезпечення. До альтернативних форм зайнятості можна включити надомну працю та форми зайнятості на умовах гнучкого робочого часу в межах робочого дня, тижня, всього періоду трудової активності людини (часткова зайнятість або праця неповний робочий час, скорочений робочий тиждень, сумісництво, тимчасова та епізодична зайнятість і т. ін).

Альтернативні форми зайнятості розкривають додаткові можливості для повнішого та результативнішого використання трудових ресурсів, залучення до праці тих груп населення, для яких традиційні форми зайнятості неприйнятні або незручні. Наведені нестандартні форми зайнятості, які постійно урізноманітнюються, часто мають місце поряд зі стандартною зайнятістю [128].

В той же час, трансформація соціально-трудових відносин, яка спостерігається в більшості країн світу під впливом глобалізаційних процесів

та розвитком сучасних інформаційно-комунікаційних технологій, виявила таке неоднозначне для сприйняття явище як прекаріат. Тому розвиток нестандартних форм зайнятості потребує проведення глибокого наукового аналізу та розробки ефективних правових механізмів їх регулювання. Детальний аналіз прекаріату в системі нестандартних форм зайнятості наведено у розділі 3.3. цієї дисертації.

Визначення Л. Рофе відображає зайнятість з точки зору активності громадян – як діяльність громадян, яка пов’язана із задоволенням особистих і суспільних потреб, яка не суперечить законодавству і зазвичай є джерелом трудового доходу [235, с. 15]. Зайнятість населення, на думку автора, має приносити дохід, але, знову ж таки, поза увагою і науковців, і держави залишається безліч можливих сучасних форм зайнятості, оскільки зайнятість населення це діяльність, що не суперечить законодавству. Необхідно зазначити, що у визначенні зайнятості не може бути тільки компонент, який окреслює її межами чинного законодавства, враховуючи те, що існують такі види зайнятості як кримінальна, тіньова, неформальна тощо. Існування таких видів зайнятості, обов’язково потребують проведення окремих наукових дослідження, спрямованих на розробку ефективних механізмів їх мінімізації.

Водночас, слід зважати на неоднакове розуміння сутності поняття “зайнятість населення”, а саме: для держави принциповим є офіційне працевлаштування, що передбачає укладання трудового договору та сплату робітником єдиного соціального внеску; натомість для суспільства – здійснення практично будь-якої діяльності, яка є певною мірою корисною для індивіда, його оточення чи суспільства загалом. Таким чином, суспільство визначає значно ширший спектр видів діяльності, що відповідають зайнятості населення. Держава в цьому питанні прагне контролювати використання трудових ресурсів і фінансові потоки, пов’язані з цим, здебільшого лише пов’язаного з соціальним захистом малозабезпечених верств населення. Оскільки державі все складніше виконувати відповідні соціальні та економічні гарантії, суспільство намагається їх компенсувати завдяки визнанню

допустимими більшістю (у т. ч. й певною мірою протиправних) видів зайнятості, оскільки ті дозволяють, принаймні, покращити життя окремих верств населення та сприяти економічному розвитку держави [153].

Дослідження сучасної системи зайнятості потребує конструювання нової “матриці”, яка дозволила б більш адекватно та якісно відобразити мінливий об’єкт пізнання, виділити його відмінні риси та тенденції розвитку в сучасному глобальному світі.

В останні роки об’єктом досліджень стає “система зайнятості”. Цей підхід знаходить відображення в низці наукових робіт [67; 127; 150; 231].

За своєю сутністю системний підхід взагалі, як його сформулював В. Афанасьєв, характеризується сукупністю таких взаємопов’язаних аспектів [3]:

- системно-елементного, який розкриває компоненти (елементи і підсистеми), що утворюють систему;
- системно-структурного, що показує внутрішню організацію системи, спосіб взаємодії її компонентів;
- системно-функціонального, що відповідає на запитання, які функції виконує система та її компоненти;
- системно-комунікаційного, що розкриває взаємозв’язок цієї системи із іншими по горизонталі та вертикалі;
- системно-інтеграційного, що показує механізми, фактори збереження, удосконалення та розвиток системи;
- системно-історичного, що дає відповідь на запитання, як виникла система, які етапи у своєму розвитку пройшла, які у неї історичні перспективи.

При системному підході до аналізу регулювання ринку праці та при його удосконаленні мають враховуватися плинність і мінливість властивостей компонентів регулюючої системи, постійні зміни у зовнішньому середовищі, взаємодія елементів між собою та з іншими регуляторами економічної системи, окремих її підсистем тощо.

До основоположних ознак систем у сфері регулювання соціально-

економічних процесів відносять такі:

- цілісність, що зумовлюється взаємодією компонентів і підсистем;
- ієрархічність цілей, функцій, структури, повноважень компонентів;
- багатоманітність взаємозв'язків компонентів і підсистем, їх зв'язків із зовнішнім оточенням;
- наявність особливої властивої саме системі якості (або якостей), що відрізняється від якостей компонентів;
- здатність до саморозвитку та самоорганізації.

Загальними принципами системного підходу, які певною мірою можна застосувати й до аналізу системи регулювання ринку праці та зайнятості, на думку Ю. Маршавіна [150], є такі:

- єдності – спільний розгляд системи як єдиного цілого і як сукупності частин;
- розвитку – врахування змінності системи, її властивості до розвитку, накопиченню інформації з урахуванням динаміки навколишнього середовища;
- глобальної мети – відповідальність за обрання глобальної мети, оптимум підсистем не є оптимумом всієї системи;
- функціональності – спільний розгляд структури системи і функцій із пріоритетом функцій над структурою;
- ієрархії – врахування підпорядкованості і ранжування частин;
- невизначеності – врахування ймовірності настання подій
- організованості – ступінь виконання рішень, висновків і рекомендацій.

Ці традиційні принципи системного підходу доповнюються еволюційними принципами дослідження системи регулювання ринку праці, визначеними вітчизняними науковцями [173, с. 67]:

- самоорганізації – означає, що система перебуваючи під впливом зовнішніх рушійних сил, вимушена постійно пристосовуватися, змінюючи і модифікуючи свою субстанційну основу, свою системну якість;
- біфуркації – що припускає виділення в будь-якій системі

закономірностей, які сприяють ідентифікації її системної якості, стабілізації її компонентного і структурного складу, і закономірностей, які сприяють переходу системи в нову якість, адаптації до середовища, що змінюється.

– багатомірної детермінації – принцип використовується для пізнання економічних систем, у тому числі і ринку праці, дозволяє логічно відтворити етапи розгортання їх сутності: становлення, розвиток, зрілість, збагачення, модифікація.

Виходячи із методологічних підходів системного аналізу зайнятості: система не тотожна суспільному середовищу і підпадає під його вплив. Зворотна реакція – зміни в структурі та процесах в рамках системи – можуть характеризуватись як конструктивні, позитивні чи альтернативні зусилля, які застосовуються елементами системи з метою адаптації її до зовнішнього середовища.

Система регулювання ринку праці характеризується складними структурними і функціональними зв'язками з іншими соціально-економічними системами, кожна з яких має свою мету. У результаті їхньої взаємодії формується багато різнорідних цілей, які можна згрупувати у підцілі. Останні за своїм змістом є конкретизацією вищих цілей, а у функціональному плані – засобами досягання цілей вищого рівня [150].

Метою функціонування системи зайнятості є задоволення професійно-трудових, інтелектуальних, а також життєвих інтересів – економічно активного населення і забезпечення економіки необхідними кадрами. Елементами системи відносин зайнятості виступають об'єкти та суб'єкти. Суб'єктами відносин зайнятості виступають як окремі індивіди, так і колективні суб'єкти (трудовий колектив чи персонал організації), а також суспільство (як носій економічних відносин).

Система може складатися не лише відразу з елементів (найпростіших, неділимих частин системи), а й з підсистем, які охоплюють ці однорідні підсистеми. Частина системи з аналогічними властивостями утворюють підсистеми. Підсистеми також є певними системами, яким властиві цілісність

і загальні цілі (підцілі, якщо їх розглядати в рамках мети всієї системи) [6].

В якості об'єктів системи зайнятості ми виділяємо людський потенціал та економічне робоче місце. Еволюція уявлень про суб'єкт зайнятості тісно пов'язана з еволюцією уявлень щодо ролі людини в економіці і пройшла шлях від “робочої сили”, “трудова ресурсів”, “трудова потенціалу”, “людського капіталу” до “людського потенціалу”. Останній трактується як потенціал здоров'я, освіти, знань, професіоналізму, особистих якостей та ін. [108].

Тобто одним із найважливіших чинників, які впливають на розвиток держави і суспільства, що прагнуть включитися у світові потоки сучасних технологічних, інфраструктурних, інституціональних, соціально-гуманітарних і інших перетворень є людський потенціал та рівень людського розвитку. На сьогодні можна констатувати про переміщення теоретичних і практичних проблем глобального суспільного розвитку в сферу якісних аспектів розвитку людини.

Соціалізацію соціально-трудова відносин, соціалізацію розвитку не можна розглядати як перешкоду економічному зростанню, оскільки останнє апріорі неможливо без потужного людського капіталу, який формується у соціальної сфері, та багатьох інших імперативів – соціальнога капіталу, довіри, соціальної згуртованості тощо [112].

Людський розвиток можна визначити як надання людям можливості повністю розвивати свій потенціал, жити продуктивно і творчо в гармонії з їхніми потребами та інтересами. Потенціал людини формується протягом життя, і його необхідно культивувати і підтримувати; в іншому випадку він може стагнувати. Цікаву думку щодо сучасної парадигми взаємозв'язку та взаємообумовленості соціальної та економічної компонент розвитку, обґрунтування пріоритетності розвитку людини висловив лауреат Нобелівської премії з економіки Амартія Сен, а саме: “сучасний розвиток – це розширення людських можливостей, людської свободи, свободи вибору між різними стилями життя, експансія людських можливостей” [38].

Сучасна наукова думка в дослідженні ролі людини йде двома майже

протилежними шляхами: більшої гуманізації моделі “економічної людини” та вдосконаленні її традиційної моделі. В першому випадку на теоретико-методологічному рівні це явище знаходить відображення в необхідності інтеграції економічної, філософської, соціологічної, соціальної моделей людини. Для сфери зайнятості цей поворот означає, що робітник проявляє себе вже не як раціональний носій суми економічних функцій, елемент агрегованого показника, а як багатогранна людська особистість, яка здатна до креативної діяльності. Згідно парадигми соціоекономіки, індивідуальний вибір формується під впливом не тільки особистого раціонального, егоїстичного інтересу, але й емоцій, моральних обмежень, соціальних обов’язків, віри та знань [270; 167].

Проведений аналіз дозволяє констатувати, що аналітичні можливості традиційних наукових шкіл щодо досліджень сфери зайнятості в сучасній глобальній економіці обмежено у зв’язку з виникненням нових форм зайнятості в умовах прискореного розвитку інформаційно-комунікаційних технологій, а саме:

1. Наявність різноманітних сторін відносин зайнятості в інноваційній економіці, що дозволяє поглянути на об’єкт досліджень з різних гносеологічних позицій, що виходять за рамки гносеологічного раціоналізму. Зокрема, розширення гносеологічних кордонів проблем зайнятості передбачає облік соціального ресурсу.

2. “Антропоцентризм” характерний для сучасного типу зайнятості (зростаюча неоднорідність, невизначеність). В зв’язку з цим, зростає доцільність досліджень системи відносин зайнятості з еволюційних, динамічних позицій з урахуванням наукових досягнень в сферах публічного управління, політології, соціології, демографії та психології. Зростаюча невизначеність в сфері соціально-трудова відносин передбачає звернення до теорії ігор, що надає дослідженню зайнятості нового розуміння раціональності, рівноваги, співробітництва та компромісу. Такий підхід дозволяє представити відносини працівників та роботодавців (гравців) як різні

види ігор з відповідними правилами (структура переговорів), де головною задачею виступає пошук сценарію розв'язання гри (результат колективних переговорів щодо заробітної плати, схеми компенсації, строки трудових контрактів тощо), тобто визначення оптимальних стратегій, які використовуються для досягнення відповідних кількісних параметрів. Нестабільність ринку праці в сучасній глобальній інформаційній економіці здатна надати новий поштовх неокейнсіанським концепціям “регулюючого ринку праці”.

3. Дослідження зайнятості нового типу виявляє недостатність неокласичного трактування раціональності економічних суб'єктів. В сучасних умовах раціональність поведінки доцільно аналізувати з неінституціональних позицій, як змінну величину, яка залежить від складності ситуації вибору, її повторюваності, інформації якою володіє індивід приймаючий рішення, а також мірою його мотивації [168].

4. Складність дослідження та оцінки сучасних відносин зайнятості обумовлена тісним переплетінням нормативних (ідеологічних, політичних) та наукових підходів.

5. Необхідність в теоретичному узагальненні проблеми інтелектуальної креативної праці як невід'ємного елемента сучасної зайнятості. Розширення простору складних, багатофункціональних інтелектуальних видів діяльності передбачає трансформацію показників ефективності та виміру трудової діяльності.

З одного боку, розвиток сучасної глобальної інформаційної економіки обумовлює виникнення нових явищ, процесів в сфері зайнятості, які потребують їх адекватної інтерпретації, систематизації та розробці методології системи державного регулювання. В той же час, слід зазначити, що на сьогоднішня сама методологія сучасної науки залишається полем гострих наукових дискусій. Отже, вдосконалення самої методології аналізу зайнятості передбачає доповнення традиційних підходів новими для даної сфери методами: синергетичним, ризикологічним, еволюційним та ін.

Синергетичні підходи дослідження припускають бачення системи зайнятості як відкритої, динамічної, саморегулюючої і активно взаємодіючої з зовнішнім середовищем системи, яка знаходиться в стані рівноваги чи поза неї. Зайнятість відноситься до самоорганізуючих систем, оскільки це – динамічна система, яка здатна змінювати в процесі функціонування свої внутрішні взаємозв'язки, порядок та організацію в залежності від впливу на неї зовнішніх та внутрішніх факторів, які не виходять за рамки критичної маси даної системи. В межах синергетичного підходу існують певні принципи, які доцільно виділити, враховуючи необхідність дослідження системи державної політики зайнятості, а саме: принцип балансу хаосу і порядку, принцип відкритості, принцип когерентності, принцип нестійкості, принцип нелінійності[242].

Синергетичний підхід дозволяє описати нові сучасні форми зайнятості через певні параметри порядку (конкретні значення показників галузевої, освітньої та професійно-кваліфікованої структури), стійкості, самоорганізації. Важливо зазначити, що для системи державної політики зайнятості як нелінійної системи можливий не будь-який шлях змін інноваційних процесів, а лише певний спектр, який дозволяється внутрішньою логікою розвитку. Проте, нелінійність, циклічність, невизначеність не знімають проблем історичного плану та загального напрямку розвитку системи зайнятості.

В самоорганізуючих складних системах незначні зовнішні впливи (глобалізаційні процеси) можуть формувати її макроскопічний стан, що виражається в понятті “порогової чутливості”, коли нижче порогу все зменшується, а вище – навпаки, все багаторазово збільшується (“ефект метелика”). Таке бачення проблемних питань нелінійного розвитку системи зайнятості надає можливість акцентувати увагу на новому співвідношенні керуючого, керованого “контурів” і самоорганізації в ній, особливо в умовах глобального економічного та інформаційного простору[242].

В межах синергетичної парадигми система державної політики зайнятості сприймає зовнішній вплив тільки в стані нерівноваги. Результат

буде визначатись не стільки характером зовнішнього впливу на сферу зайнятості, скільки здатністю адаптуватися до нього. Тобто, органами центральної виконавчої влади та місцевої самоврядування держави мають бути враховані як позитивні, так і негативні сторони впливу глобальних процесів різного напрямку на свій внутрішній ринок праці та прийматись оптимальні управлінські рішення в сфері політики зайнятості, які спрямовані в першу чергу на її удосконалення, розвиток, передбачуваний захист стійкості функціонування всіх її елементів та здатність адаптуватись в глобальному просторі.

При дослідженні зайнятості, на нашу думку, слід виділити еволюційний підхід, який дозволяє модифікувати та розширювати принципи системного аналізу зайнятості, пояснити появу нових якостей системи зайнятості в процесі еволюції. Згідно з еволюційним підходом, історичні траєкторії системи зайнятості завжди закономірні та вписані у внутрішні механізми. При дослідженні зайнятості доцільним є звернення до основних методологічних принципів еволюційного напрямку: неперервність, нескінченність нових структур на основі кращих елементів наявних соціально-економічних форм; ефект “навчання на досвіді”, “path-dependence” (залежність від попереднього шляху розвитку), мінливість як послідовність інновацій різного характеру; відбір найбільш ефективних соціально-економічних форм; холізм; гетерогенність елементів в системі, невизначеність напрямку змін та ін.

Еволюційний підхід до аналізу зайнятості дозволяє розділити “рутину” та “пошук” в поведінці суб’єктів зайнятості. Так, Р. Нельсон та С. Уінтер в якості “рутин” на рівні організації виділяють стійкі технологічні, управлінські та інші операції (це звички, стереотипи поведінки організації, “пам’ять організації”). Індивід здатний діяти на основі самопідтримуючих соціокультурних норм і загальноприйнятої практики – різноманітних рутин, які слугують орієнтирами в складному, мінливому світі, повне знання про який недоступне соціально-економічному суб’єкту [319].

Тобто поки роботодавці та працівники вважають свої звички трудової

поведінки ефективними, вони їх враховують, обираючи ті чи інші види діяльності та форми трудової поведінки. В той же час, суб'єкти відносин зайнятості можуть здійснювати так званий "пошук", коли традиційні рутини в сфері зайнятості не забезпечують бажаних результатів (наприклад: рівень та якість життя). Пошук може бути спрямований на вдосконалення способів і форм включення у суспільне виробництво, що знаходить відображення в процесі пошуку роботи працівником та її відбору; трудової мобільності; інвестиціях в людський капітал; модернізації робочих місць, розвитку контрактних форм зайнятості та ін.

В процесі еволюції склад системи зайнятості, її генотип зберігаються, хоча всередині кожного із елементів з плином часу відбуваються якісні зміни (модернізуються робочі місця, зростає якість людського капіталу).

В цьому контексті, на нашу думку, досить важливим є принцип коеволюції новацій в розвитку людських ресурсів, робочих місць та інститутів ринку праці, передбачаючий взаємопов'язаний розвиток основних елементів системи зайнятості.

Таким чином, вектор розвитку методологічної бази дослідження зайнятості повинен бути направлений в сторону розробки цілісного підходу, в межах якого необхідна взаємодія традиційних та нових для даної сфери підходів на принципах додатковості. Базуючись на класичних та сучасних теоріях ринку праці, теорії глобалізації світової економіки, наукових розробках в сфері публічного управління, подальше дослідження системи державної політики зайнятості передбачає звернення до аналізу особливостей її функціонування в умовах впливу глобалізації.

1.2. Державна політика зайнятості як об'єкт науки державного управління

Питання забезпечення державних гарантій щодо прав громадян на працю та соціальний захист від безробіття в умовах впливу глобалізації на

вітчизняний ринок праці потребує розробки та впровадження нових механізмів формування та реалізації державної політики зайнятості. Теоретичні засади державної політики, в тому числі і політики зайнятості є основою для удосконалення та впровадження нових механізмів спрямованих на покращення ситуації в сфері зайнятості. Саме тому теоретичний аналіз та обґрунтування окремих ключових понять, дефініцій державної політики та її такого важливого напрямку як зайнятість населення від продуктивності праці якої залежить соціально-економічний розвиток країни, добробут суспільства не втрачає своєї актуальності.

Сутності та змісту державної політики, механізмів її формування та реалізації, аналізу, стратегії, науковому обґрунтуванню присвячена низка праць українських науковців: О. Амосова, В. Бакуменка, П. Ворони, В. Гошовської, К. Дубич, М. Кравченко, Ю. Куца, В. Купрій, О. Радченка, В. Скуратівського, М. Латиніна, О. Мельниченка, В. Тертички, В. Трощинського та ін.

Питання формування та реалізації державної політики у сфері зайнятості є предметом дослідження різних наук (державного управління, економіки, менеджменту, соціології, психології та ін.). Зазначені ідеї та положення викладені в працях таких вчених як: В. Авер'янов, В. Бакуменко, С. Бандур, І. Гнибіденко, О. Грішнова, С. Калініна, В. Надрага, В. Куйбіда, Е. Лібанова, Л. Лісогор, Ю. Маршавін, В. Міненко, Н. Савченко, В. Федоренко та ін. Слід відзначити важливу роль зазначених вітчизняних вчених у формуванні теорії та методології державного регулювання зайнятості населення, розробленні підходів щодо формування та реалізації державної політики у цій сфері.

На сучасному етапі соціально-економічного розвитку України стратегічною метою є побудова сильної європейської демократичної держави з розвинутою економікою та соціальною сферою для забезпечення гідного рівня життя громадян. Це потребує реалізації комплексу заходів, спрямованих на формування та реалізацію ефективної державної політики зайнятості, що є однією із важливих умов інтеграції України в Європейське співтовариство.

Вирішення зазначеної проблеми пов'язано із подоланням негативного впливу певних чинників на стан зайнятості, що є наслідком існуючих ризиків соціально-економічного розвитку країни (особливо в умовах військового конфлікту, впливом глобальної пандемії), а також низькою результативністю проведення реформ в країні. В таких умовах вкрай актуальним постає питання модернізації державної політики зайнятості України.

З метою проведення в подальшому наукових розробок в цьому напрямі та їх ефективного впровадження в систему державного управління, доцільно розглянути, на наш погляд, теоретичні засади державної політики, які стануть основою в подальшому для формування та реалізації державної політики зайнятості.

Термін “політика” походить від давньогрецького слова polis (місто-держава) та пов'язаних з ним politike (мистецтво управління), politicas (державний діяч), означає діяльність з керівництва й управління суспільством на основі публічної влади. Отже, політика має вплив не тільки на суспільство, але й на окремі суспільні групи людей, котрі знаходяться у межах здійснення її управлінських функцій. А тому вона здатна забезпечити процес реалізації суспільних, особистих і групових інтересів та регулювання взаємовідносин між людьми з метою збереження цілісності суспільства [135].

Ю. Куц в одній із своїх праць надає таке визначення політики “це діяльність, спрямована на загальну організацію суспільства, узгодження інтересів окремих громадян і соціальних спільнот шляхом застосування влади як відносин панування і підкорення. Субстрат політичного тут складають, по-перше, діяльність щодо керівництва та уособлення єдності матеріальної (організаційна і контрольна діяльність державних структур) і духовної (теоретична діяльність, політична свідомість і т. ін.) форм; по-друге, загальне організаційне начало, у центрі якого є інтереси; по-третє, влада, що становить собою особливе вольове ставлення суб'єкта до об'єкта, у якому перший примушує, а другий підкорюється” [134].

До розуміння сутності й визначення дефініції державної політики та

структурування її функціональних дій використовуються різні наукові підходи, оскільки політика вважається специфічним різновидом суспільної діяльності. В дослідженнях науковців акцентується увага на функціональних напрямках діяльності політики, тобто на сутності її основних функцій, та на елементах вживання терміна “політика”. Зокрема вважається, що політика ґрунтується на повноваженнях відповідного органу; є процесом посилення організації знань щодо врегулювання проблеми відповідної сфери діяльності; передбачає наявність порядку в системі, узгодженості та встановлення обмежень на поведінку посадових осіб [111].

Так, в Енциклопедичному словнику з державного управління надається визначення [84], що “державна політика – це дії системи органів державної влади згідно з визначеними цілями, напрямами, принципами для розв’язування сукупності взаємопов’язаних проблем у певній сфері суспільної діяльності”.

Автори підручника “Державна політика” вважають, що під “державною політикою” слід розуміти практичну діяльність політичних суб’єктів та органів державної влади з реалізації виробленого політичного курсу та досягнення конкретних політичних цілей; сукупність ціннісних цілей, державно-управлінських заходів, рішень і дій, порядок реалізації державно-політичних рішень і системи державного управління розвитком країни. Однією характеристикою державної політики є те, що вона представляє собою курс дій, тобто не одне певне рішення, дію чи реакцію, а ретельно розроблений підхід або стратегію. Державна політика представляю собою рішення, що вже ухвалене, а не намір чи обіцянку [70].

Державна політика являє собою систему цілеспрямованих заходів, які ставлять за мету розв’язання тих чи інших суспільних проблем, задоволення суспільних інтересів, забезпечення стабільності конституційного, економічного, правового ладу країни. Тобто, в процесі формування державної політики першочергову роль відіграє не сама держава, а суспільство, різноманітні суспільні проблеми, інтереси, цінності, пріоритети тощо, а їх

зв'язок виражається через процес легітимності, що особливо активно виражається в наш час. Отже, державна політика – це реакція держави на конкретні проблеми суспільства або груп у цьому суспільстві, наприклад громадян або неурядових організацій. Державна політика повинна знаходити консенсус, необхідний для стабільності та задоволення інтересів суспільства.

При формуванні державної політики набувають важливості інтереси окремих соціальних груп, а задля ефективної її реалізації ці інтереси повинні бути враховані державними інститутами [129]. Тобто державні і політичні інститути, громадські організації, соціальні групи, окремі громадяни можуть виступати як суб'єктами політики, так і об'єктами її.

В. Романов та О. Рудік [129], визначають державну політику як відносно стабільну організовану та цілеспрямовану діяльність уряду стосовно певної проблеми або предмета розгляду, яка здійснюється ним безпосередньо або опосередковано через уповноважених агентів і впливає на життя суспільства.

Державна політика є засобом, що дозволяє державі досягнути певної мети в конкретній галузі, використовуючи правові, економічні, адміністративні методи впливу, спираючись на ресурси, які є в її розпорядженні” [73].

Під державною політикою слід розуміти сукупність ціннісних цілей, державно-управлінських заходів, рішень і дій, порядок реалізації державно-політичних рішень (поставлених державною владою цілей) і системи державного управління розвитком країни. Державна політика реалізується шляхом прийняття відповідних державно-політичних рішень та розробляє відповідні механізми їхньої реалізації, спрямовані на вирішення виявленої проблеми в тій чи іншій сфері життєдіяльності суспільства: економічній, політичній, соціальній, культурній, екологічній [255].

Діяльність держави спрямовується на покращення суспільно-політичного життя країни та задоволення суспільних потреб громадян, а її державна політика – на прийняття і реалізацію обов'язкових для суспільства державно-політичних рішень за визначеною проблемою, розв'язання якої

потребує втручання державних органів влади [124].

У цілому державна політика є процесом перетворення політичних цілей у державні програми і практичні дії з досягнення відповідних результатів. Реалізація державної політики – планомірний процес використання органами державної влади та інститутами громадянського суспільства наявних в їхньому розпорядженні ресурсів та механізмів для досягнення поставлених цілей. Процес реалізації політики – це сукупність взаємопов'язаних заходів і форм поведінки, які слід відрізнити від виконання політики як результату [166].

На думку В. Купрій, “державна політика” це безперервний циклічний процес, що складається із сукупності послідовних дій, взаємодії елементів інститутів з певними функціями, засобів, які спрямовані на досягнення певного наслідку [133].

В. Бакуменко та П. Надолішній трактують державну політику як напрям діяльності держави щодо визначення та досягнення соціально значущих цілей розвитку суспільства чи його окремих сфер [2].

До сфери політики належать, передусім, напрям держави, визначення форм, завдань, змісту її діяльності та суті проблеми, розв'язання якої, у разі наявності останньої, потребує втручання органів державної влади. Регулювання суспільних справ за допомогою державних інститутів є у свою чергу однією з ознак державної політики [55].

В. Бакуменко і В. Белецький вважають визначення конкретних короткострокових та узгодження довгострокових стратегічних цілей з урахуванням поточних умов і визначенням засобів впливу на економіку та вибір інструментів реалізації сформульованих цілей з урахуванням обраних методів впливу на економіку ідеальною схемою формування державної політики та зазначають, що на практиці зазначена вище послідовність етапів формування державної політики не завжди здійснюється, тому що іноді деякі з цих етапів взагалі можуть бути відсутні [7].

Т. Крушельницька називає передумови реалізації державної політики:

- розроблення чіткої стратегії побудови моделі економіки;
- усвідомлення необхідності економічних реформ та змісту їх, у т. ч. ресурсного забезпечення та механізму реалізації;
- проведення процесу модернізації в державі та її управлінських структурах та інституціях, що відповідатиме національним і суспільним потребам;
- розроблення та затвердження нормативно-правової бази щодо розвитку конкурентної економіки в державі, її інтеграції у світову систему господарювання;
- активне обговорення в державі економічних реформ та залучення громадянського суспільства до їхнього проведення [130].

На складності розроблення державної політики, акцентує увагу О. Коротич, зазначаючи, що під час формування такої політики потрібно врахувати відносини суб'єктів державної політики між собою, оскільки поза увагою державної політики не можна залишити жоден з об'єктів, на які її має бути спрямовано [125]. Під розробленням державної політики, на думку В. Лагутіна, слід розуміти процес наукового визначення цілей, завдань, пріоритетів, що віддзеркалюють потреби та інтереси суспільства, вибір механізмів та інструментів практичної реалізації [136].

Державна політика формується у п'ять етапів: ініціювання політики – визначення та аналіз суспільних проблем, формування цілей і пріоритетів державної політики: формування політики – розробка державної політики, що передбачає узгодження інтересів, цілей і засобів їх досягнення; ухвалення політики – легітимізація та фінансування, закріплення розробленої політики в низці рішень і програм; реалізація – здійснення і моніторинг державної політики, що передбачає комплекс заходів із впровадження прийнятих рішень і програм; оцінка політики – перевірка її ефективності та якості, регулювання державної політики, внаслідок чого може бути коригування або й відмова від упровадженої політики [187].

О. Кілієвич і В. Тертичка [107; 254] вирізняють інструменти політики, під якими вони пропонують розуміти специфічні способи, за допомогою яких політика, як реакція на проблему, впроваджується у життя. Так, інструменти політики науковці ув'язують з видами політики, зокрема податкової, бюджетної, монетарної, конкурентної та ін., акцентуючи увагу, що особливістю інструментів є те, що “вони спираються на державні повноваження та владу”. Тобто суб'єктами, які формують, впроваджують, реалізують та здійснюють контроль за їх виконанням чи дотриманням є державні інститути, яких наділено владними повноваженнями. Метою застосування таких інструментів є вирішення певних суспільно важливих проблемних питань у контексті певного курсу державної політики.

В контексті проведеного теоретичного аналізу сутності та змісту державної політики виділимо один із важливих її напрямів як державна політика зайнятості, враховуючи те, що ринок праці та зайнятість населення є суттєвою складовою економічного розвитку держави, а показники зайнятості населення характеризують ефективність економічної системи держави, добробут суспільства та його стабільний соціально-економічний розвиток.

В Конвенції № 122 Міжнародної організації праці [120] зазначається, що головною метою політики у сфері зайнятості є досягнення й підтримання високого рівня продуктивності зайнятості із вільним вибором місця роботи, а сприяння можливостям щодо зайнятості має бути спрямоване на збільшення чисельності працюючих і зменшення кількості безробітних. Зазначена Конвенція створює підґрунтя для спрямування заходів втручання у сфері політики щодо зайнятості з метою зменшення бідності та сприяння розвитку без дискримінації.

Державне управління системою зайнятості пов'язане з державною політикою, яка створює умови для функціонування системи зайнятості та ринку праці – ці категорії взаємодіють між собою та доповнюють одна одну з визначеними цілями, напрямами, принципами для розв'язування сукупності

взаємопов'язаних проблем в системі зайнятості. Державне управління в системі зайнятості: є складною соціальною системою, що відіграє важливу роль в її існуванні та розвитку; має організаційно-владний і виконавчий характер та спрямоване на формування ринку праці та зниження рівня безробіття; пов'язане з реалізацією завдань і функцій держави; здійснюється уповноваженими органами державної влади, наділених державно-владними повноваженнями; є цілеспрямованим впливом держави, здійснюваним на систему зайнятості та суспільство, окремі його сфери, суспільні процеси з метою реалізації державної політики в інтересах забезпечення трудової зайнятості громадян та соціально-економічному розвитку держави [84].

В системі функціонування вітчизняного ринку праці в основному сформований державний механізм регулювання зайнятості, важелі якого спрямовані на забезпечення продуктивної зайнятості.

В сучасних умовах розвитку країни, впливу глобалізаційних процесів на вітчизняний ринок праці, виникає значна потреба в удосконаленні діючих державних механізмів політики зайнятості та пошуку нових оптимальних, результативних моделей державного регулювання зайнятості населення, особливо в умовах інтеграції країни в світовий економічний простір. В системі національного ринку праці виникають також і нові аспекти регулювання зайнятості, які пов'язані із посиленням регулюючої функції держави щодо найманої праці та сприяння самозайнятості [21].

Розглянемо сутність та поняття державного регулювання ринку праці. Державне регулювання ринку праці слід розглядати як 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 [150].

Для здійснення цих заходів держава використовує механізми. У загальному значенні під механізмом можна розуміти сукупність процесів, прийомів, методів, підходів, за допомогою яких відбувається рух всієї системи і здійснюється досягнення певної мети [160].

Під механізмом державного управління, в загальному теоретичному аспекті, слід розуміти систему [236, с. 6], яка призначена для практичного здійснення державного управління та досягнення поставлених цілей, яка має визначену структуру, методи, важелі, інструменти впливу на об'єкт управління з відповідним правовим, нормативним та інформаційним забезпеченням.

Механізм державного управління може складатися із таких видів механізмів:

– економічного (механізми державного управління банківською, грошово-валютною, інвестиційною, інноваційною, кредитною, податковою, страховою діяльністю тощо).

– мотиваційного (сукупність командно-адміністративних та соціально-економічних стимулів, що спонукають державних службовців до високоефективної роботи).

– організаційного (об'єкти, суб'єкти державного управління, їх цілі, завдання, функції, методи управління та організаційні структури, а також результат їх функціонування).

– політичного (механізми формування економічної, соціальної, фінансової, промислової політики тощо).

– правового (нормативно-правове забезпечення: закони і постанови Верховної Ради України, укази Президента України, постанови та розпорядження Кабінету Міністрів України, а також методичні рекомендації, інструкції тощо) [236, с. 7].

В той же час, поділяючи думку науковців стосовно зазначених вище видів механізмів, в умовах стрімкого розвитку сучасних інформаційно-

комунікаційних технологій та їх значним впливом на функціонування національної системи зайнятості, до їх переліку доцільно додати такий вид механізму як інформаційний.

Н. Єсінова вважає, що “механізмами регулювання ринку робочої сили є сукупність заходів і спеціальних інститутів, за допомогою яких держава здійснює свій вплив” та пропонує таку їх класифікацію [90, с. 171-172]:

1. За масштабами впливу: загальні, які охоплюють усе працездатне населення; селективні, які поширюються на окремі групи працездатних осіб.

2. За способом впливу: прямі (регулюючі), які безпосередньо спрямовані на створення додаткових робочих місць, установлення мінімальної заробітної плати, регламентацію робочого часу; непрямі, які впливають на ринок робочої сили за допомогою зміни умов господарювання через здійснення державою відповідної податкової, грошово-кредитної, інвестиційної та бюджетної політики.

3. За типом впливу: активні, які спрямовані на підвищення професійної та регіональної мобільності працездатних осіб, збереження й підвищення рівня зайнятості на підприємствах; пасивні, до яких належать різноманітні виплати допомоги на випадок безробіття.

4. За змістом: економічні, які включають надання кредитів, субсидій, пільг і дотацій підприємцям, регулювання рівня податку та відсотка; адміністративні, до яких належать законодавчі акти, що регламентують робочий час, пенсійний вік, обмеження імміграції; ідеологічні, які спрямовані на формування суспільної думки.

5. За об’єктом впливу: спрямовані на кількісні параметри (динаміка співвідношення попиту та пропозиції робочої сили); спрямовані на якісні характеристики (рівень освіти і професійної підготовки, територіально-галузевої структури); які враховують організаційний аспект ринку праці.

Систему засобів та інструментів державного регулювання описав О. Мордвінов, які за спорідненими ознаками автор об’єднав у такі групи:

1. Засоби державного регулювання: адміністративні (стандарти,

дозволи, ліміти, заборони, обмеження, нормативи, штрафи); економічні (податки, державні інвестиції, закупівлі, субсидії, дотації, кредити, позички, ціни на сільськогосподарську продукцію); інформаційні (публікації у засобах масової інформації, документи).

2. Інструменти державного регулювання: законодавчо-правові (закони, постанови, укази); нормативно-адміністративні (розпорядження, рішення, вказівки, накази, інструкції, правила, положення, договори); організаційно-економічні (плани, проекти, державний та місцевий бюджети, державне замовлення й державний контракт, договори, цільові програми, прогнози) [163, с. 79-80].

Засоби та інструменти державного регулювання реалізуються через методи державного управління, тобто способи державно-управлінського впливу. У переважній більшості наукових досліджень [4, с.180-181] визначаються класично прямі методи державного регулювання зайнятості (законодавче регулювання умов наймання та використання робочої сили, стимулювання створення нових робочих місць, заходи щодо збереження та підвищення рівня зайнятості на підприємствах) та непрямі (державна фінансова політика, монетарна, фіскальна, виплати різних видів допомоги з безробіття).

На думку О. Мордвінова, до методів державного регулювання відносить наступні: правові, які базуються на законодавчо-правових та нормативно-правових інструментах; адміністративні, які ґрунтуються на застосуванні адміністративних актів і процедур, які мають обов'язкову силу; організаційно-економічні, тобто це способи впливу держави на діяльність суб'єктів регулювання через застосування економічних засобів; соціально-психологічні, які базуються на відкритості інформації про стан конкретного сектора державного управління та широкій участі суспільства у діяльності суб'єкта регулювання [163, с. 82-84].

Таким чином, під державними механізмами регулювання ринку праці слід розуміти [20] способи розв'язання суперечностей у сфері ринку праці

(охоплює широкий спектр різноманітних соціальних і економічних проблем), які базуються на основоположних принципах цільової орієнтації сукупності елементів ринку праці, відповідних механізмах державного втручання в економічні і соціальні процеси, в тому числі на ринку праці за допомогою необхідних регулюючих дій влади, форми і методів регулювання, які направлені на вирішення проблем у сфері ринку праці, зайнятості населення.

На рис. 1.2.1 наведено основні механізми та інструменти державного регулювання зайнятості населення в системі національного ринку праці.

Важливим також є і визначення основних принципів державного регулювання зайнятості. В загальній теоретичній категорії під принципами управління слід розуміти керівні правила, основні положення, норми поведінки, що відображають найбільш стійкі риси законів і закономірностей управління, яких необхідно дотримуватися в управлінській діяльності.

Формування системи принципів державного регулювання зайнятості повинно ґрунтуватися на загальних основних принципах державної регуляторної політики, оскільки саме регуляторними актами впроваджується в життя найбільш важливі рішення щодо регулювання ринку праці та забезпечення зайнятості населення, основними з них є такі: верховенство права і закону; забезпечення гарантій і свобод громадян, високий рівень захищеності особистості; соціальний захист і соціальне забезпечення працівників і громадян; мінімізація державного втручання.

Наведені групи принципів державного регулювання зайнятості відповідають змістовній спрямованості визначень і свідчать про переважну направленість їх на вирішення найважливішого завдання – досягнення та підтримку соціально-економічної рівноваги в суспільстві. Вирішення цього завдання обумовлено специфікою системи державного регулювання ринку праці та зайнятості населення, яка включає в себе соціально-трудова, соціально-економічні відносини та пов'язані з ними проблеми, що виникають в умовах сучасного розвитку економіки під впливом глобалізаційних процесів (безробіття, соціальна незахищеність, інфляція та ін.).



Рис. 1.2.1. Механізми та інструменти державного регулювання зайнятості населення

Джерело: розроблено автором.

Виходячи з цього, основними задачами державного регулювання зайнятості населення є такі:

- створення економічних передумов зайнятості населення на основі розробки і реалізації економічної політики, спрямованої на розвиток нових і збереження наявних ефективних робочих місць;
- сприяння реалізації права на працю і одержання трудового доходу;
- виявлення та розв'язання проблемних питань в сфері зайнятості населення;
- подолання дисбалансу між попитом і пропозицією робочої сили на ринку праці;
- проведення результативної державної політики в напрямі підвищення рівня зайнятості населення та його соціального захисту;
- використання економічних регуляторів розширення попиту на робочу силу із тісним поєднанням з ефективною загальноекономічною державною політикою (інвестиції, кредитно-фінансові механізми; пільгове оподаткування; раціональна бюджетна політика, зовнішньоекономічна діяльність; протекціонізм національного виробника та ін.);
- створення умов для розширення попиту на висококваліфікованих працівників у пріоритетних галузях національної економіки (із забезпеченням гідною заробітною платою);
- надання соціальних послуг населенню та роботодавцям в сфері зайнятості;
- організація ефективної профорієнтаційної роботи в системі професійної освіти та службі зайнятості;
- створення державної системи моніторингу та прогнозування потреб національної економіки в робочій силі;
- створення умов для забезпечення участі соціально вразливих верств населення в суспільному виробництві;
- скорочення обсягів неформальної (тіньової) зайнятості населення;
- адаптації національного ринку праці та системи соціально-трудова

відносин до впливу глобалізації в умовах інтеграції країни в світовий економічний простір.

Регулююча функція держави в сфері зайнятості реалізується через: законодавство, норми державного, трудового та адміністративного права; встановлення рівних можливостей прийняття на роботу, відбору кадрів, їх оцінки; соціальний захист незахищених верств населення та звільнених працівників; контроль за рівнем безробіття; організацію системи підготовки та перепідготовки населення; державні та регіональні програми зайнятості населення; регулювання та встановлення розмірів мінімальної заробітної плати; регулювання тривалості робочого часу; контроль за безпекою та умовами праці, здоров'ям працюючого населення; інтеграцію в міжнародний ринок праці та міграційну політику.

В якості основних принципів функціонування комплексного механізму державного регулювання ринку праці можна вважати такі:

- загальну стратегію соціально-економічної політики держави;
- планування економічного і соціально-економічного розвитку країни і окремих її регіонів;
- організацію та управління трудовими ресурсами.

Комплексний механізм регулювання зайнятості пов'язаний з визначенням довгострокових завдань, які передбачають баланс та стабілізацію загального попиту та пропозиції робочої сили в системі функціонування ринку праці, зменшення рівня безробіття серед населення при ефективному використанні зайнятих та зростанні продуктивності праці.

В загальній структурі комплексного механізму державного регулювання ринку праці та основних методів його функціонування слід виділити такі:

- адміністративні – орієнтовані на розвиток таких мотивів поведінки працівника як усвідомлена необхідність дотримання трудової дисципліни, почуття обов'язку і намагання працювати ефективно з дотриманням принципів організаційної культури та прийнятих правових норм. Використання останніх ґрунтується на правовій базі в сфері праці, які є

обов'язковими для виконання як роботодавцями так і працівниками в системі соціально-трудових відносин, а також методів організаційного впливу (регламентування, нормування трудового процесу, інструктивні положення з координації діяльності тощо);

– економічні, які орієнтовані на матеріальне стимулювання працівників з метою забезпечення продуктивної зайнятості населення на різних рівнях управління. При цьому використовуються методи та засоби органів державної влади, місцевого самоврядування, роботодавців що використовуються в практичній діяльності на макро- і мікрорівнях, а саме: податкова політика, фінансово-кредитні механізми, відповідні економічні рекомендації з питань праці та зайнятості; методи, що використовуються службою зайнятості щодо працевлаштування незайнятого та безробітного населення, роботодавцями з метою оптимізації зайнятості, перерозподілу економічно активного населення відповідно до потреб сучасного ринку праці, підвищення кваліфікації зайнятих працівників, профорієнтація та перепідготовка вивільнених працівників;

– соціальні-психологічні засоби, орієнтовані на використання переважно моральних чинників впливу на працівника шляхом застосування соціальних та психологічних чинників з метою свідомого виконання поставлених завдань, а не як адміністративного впливу. Їх формування ґрунтується на використанні принципів організаційної культури, шляхом створення комфортного психологічного мікроклімату, творчої атмосфери, задоволенні матеріально-культурних та духовних потреб працівників; застосуванні соціальних норм поведінки, запровадженні моральних санкцій та заохочень, розширенні участі працівників в управлінні, впровадженні ефективної системи соціального захисту працюючих.

При формуванні ефективної системи регулювання ринку праці України необхідно брати до уваги весь комплекс глобальних процесів і тенденцій, зокрема переплетення та інтеграції національних економік, зростання їх відкритості, значне збільшення масштабів і лібералізацію міжнародної торгівлі, збільшення міграційних потоків. Особливо слід акцентувати увагу на

ролі транснаціональних і міжнаціональних компаній, яка проявляється перш за все в їх намаганні монополізувати певні товарні ринки і ринки окремих країн. Це є важливою методологічною передумовою формування ефективної системи регулювання ринку праці, яка б враховувала як переваги, так і загрози глобалізації [150]. Тому сучасна система регулювання ринку праці має також враховувати процеси глобалізації економіки та їх багатовекторний вплив на вітчизняний ринок праці.

Активна політика у сфері зайнятості має розроблятися й здійснюватися так, щоби сприяти гідній праці – праці з повною зайнятістю, продуктивній та вільно обраній. Така політика має допомагати в стимулюванні економічного зростання та розвитку, підвищенні рівня життя, задоволенні потреб у персоналі, подоланні безробіття та неповної зайнятості [120].

Проведення активної політики зайнятості обумовлює позитивні зміни в сфері зайнятості і як результат – підпорядкування процесів, що відбуваються на ринку праці, загальноекономічним. Це потребує удосконалення механізму державного регулювання зайнятості населення, орієнтованого на забезпечення збалансованості на ринку праці, підвищення конкурентоспроможності вітчизняної економіки та її продуктивності [20].

Визначаючи, що українська держава нині перебуває в процесі модернізації власної моделі державної політики зайнятості, яка б відповідала вимогам сучасного розвитку, слід відзначити наукову позицію Ю. Маршавіна щодо необхідності врахування усього комплексу глобальних процесів і тенденцій, “...зокрема переплетення та інтеграції національних економік, зростання їх відкритості, значне збільшення масштабів і лібералізацію міжнародної торгівлі, збільшення міграційних потоків...” [150]. На думку науковця, це є важливою методологічною передумовою визначення закономірностей і напрямів розвитку вітчизняного ринку праці, формування ефективної системи його регулювання, яка б враховувала як переваги, так і загрози глобалізації.

Метою формування і реалізації державної політики у сфері зайнятості

населення є створення умов для забезпечення повної та продуктивної вільно обраної зайнятості і соціального захисту в разі настання безробіття. Тобто, кінцевою метою є такий рівень зайнятості населення, який дозволить забезпечити ефективне суспільне виробництво, задовольнити потреби конкретного працівника, забезпечити дотримання встановлених законодавством соціальних гарантій тощо [199; 174].

Формування та реалізацію державної політики у сфері зайнятості населення забезпечують Верховна Рада України (далі – ВРУ), Кабінет Міністрів України (далі – КМУ), Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України (далі – Мінекономіки), інші центральні органи виконавчої влади (далі – ЦОВВ), місцеві державні адміністрації, органи місцевого самоврядування, Державна служба зайнятості України та її територіальні органи. Головним органом у системі центральних органів виконавчої влади (ЦОВВ) з формування та реалізації державної політики у сфері зайнятості населення є Мінекономіки.

У вітчизняному законодавстві визначено основні напрями державної політики зайнятості [199; 174], акцентуємо увагу на основних, а саме: створення умов для розвитку економіки та сприяння створенню нових робочих місць; задоволення попиту пріоритетних галузей економіки у висококваліфікованих працівниках; сприяння зайнятості громадян; посилення мотивації до легальної і продуктивної праці; повернення безробітних до продуктивної зайнятості; активізація підприємницької ініціативи та самостійної зайнятості населення; сприяння підприємствам, установам та організаціям у професійному розвитку працівників; збалансування попиту і пропозиції у частині обсягу та рівня кваліфікації робочої сили на ринку праці шляхом системного прогнозування потреб економіки; забезпечення рівних можливостей для реалізації суб'єктами господарювання інфраструктурних проектів та цільових програм, що фінансуються за рахунок державних коштів; удосконалення системи професійного навчання з урахуванням інтересів особистості, потреб економіки та ринку праці; координація та контроль

діяльності суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні; міжнародне співробітництво у сфері забезпечення соціального захисту громадян України, які працюють за кордоном; взаємодія органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, роботодавців та професійних спілок з метою забезпечення повної та продуктивної вільно обраної зайнятості, зокрема через реалізацію заходів сприяння зайнятості населення; забезпечення ефективного та цільового використання коштів, спрямованих на реалізацію державної політики зайнятості; реалізація заходів сприяння зайнятості недостатньо конкурентоспроможних на ринку праці громадян (осіб з інвалідністю, молоді, які закінчили навчання, осіб передпенсійного віку та ін.); заохочення роботодавців, які створюють нові робочі (зберігають існуючі), особливо задля працевлаштування осіб, недостатньо конкурентоспроможних на ринку праці т. ін.

На рис. 1.2.2 наведено інституційну модель формування та реалізації державної політики зайнятості України [33].

Основною метою державної політики зайнятості, на думку А. Калини, є створення умов для розвитку постійної, продуктивної і високоприбуткової зайнятості. Окрім цього дослідниця зазначає, що державна політика у сфері зайнятості спрямована на стимулювання економічного зростання і розвитку, а метою цієї політики є створення умов для того, щоб кожний, хто шукає роботу, мав змогу отримати робоче місце, поєднати продуктивну працю зі свободою вибору зайнятості, отримати підготовку і використати свої навички та здібності для виконання роботи, до якої він здатний [100].

Однією з найважливіших передумов забезпечення продуктивної та прибуткової зайнятості конкретного громадянина, на думку Н. Савченко, є врахування вимог ринку праці: лише за умов наявності на ринку відповідних вакансій, особа отримує змогу практично реалізовувати набуті знання, умінні та навички, забезпечуючи тим самим належний рівень доходів [237].

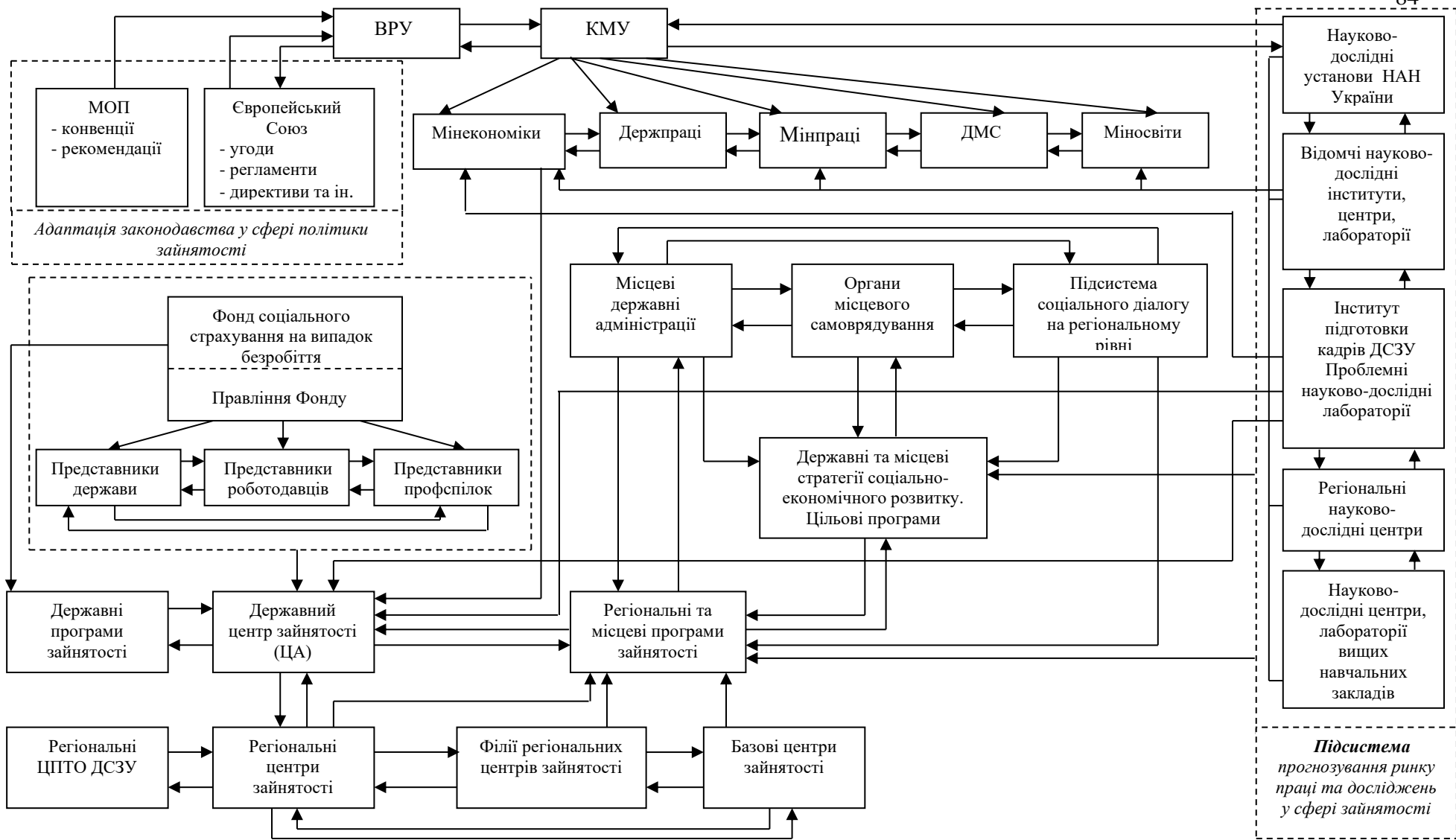


Рис. 1.2.2. Інституційна модель формування та реалізації державної політики зайнятості України

Джерело: розроблено автором.

Погоджуючись з думкою науковця, слід зазначити, що в умовах глобальної конкуренції актуалізується питання прогнозування ринку праці в професійному аспекті, визначення потреб національної економіки у робочій силі за професіями та спеціальностями, враховуючи стратегічні пріоритети її розвитку.

У сфері зайнятості населення ефективна державна політика має сприяти раціональному використанню трудового потенціалу як окремого громадянина, так і суспільства загалом.

Функціонування системи зайнятості базується на Законі України “Про загальнообов’язкове соціальне страхування на випадок безробіття” [198;174] та Закону України “Про зайнятість населення” [199; 174], втім варто зазначити, багато положень статей цих законів і до сьогодні не мають адекватного впливу на систему зайнятості, внаслідок чого вона залишається недостатньо ефективною. Ключовою причиною неможливості реалізувати в повній мірі положення законів є відсутність відповідних державно-управлінських механізмів, які перебувають на стадії розроблення, апробації або впровадження.

Держава забезпечує реалізацію політики у сфері зайнятості населення шляхом: проведення податкової, кредитно-грошової, інвестиційної, бюджетної, соціальної, зовнішньоекономічної та інноваційної політики з метою розширення сфери застосування праці, забезпечення повної, продуктивної, вільно обраної зайнятості, підвищення рівня кваліфікації та конкурентоспроможності робочої сили; визначення у загальнодержавних програмах економічного та соціального розвитку, програмах економічного і соціального розвитку областей, районів, міст показників розвитку ринку праці та зайнятості населення та їх оцінювання за результатами реалізації таких програм; включення до системи регулювання ринку праці заходів щодо запровадження стимулювання вітчизняного виробництва до створення нових робочих місць у пріоритетних галузях економіки та сільській місцевості; сприяння підвищенню конкурентоспроможності робочої сили та зайнятості

населення; соціального захисту громадян у разі настання безробіття; сприяння самозайнятості населення шляхом стимулювання відкриття власного бізнесу, в т.ч. у сільських населених пунктах та на депресивних територіях; розвитку сільського аграрного туризму, кластерів народних художніх промислів; створення умов для забезпечення підвищення конкурентоспроможності робочої сили та її мобільності; прогнозування та оцінки впливу на ринок праці політики у сфері зайнятості; ліцензування діяльності з посередництва у працевлаштуванні за кордоном [174; 187].

Важливе місце у формуванні та реалізації державної політики зайнятості належать місцевим органам виконавчої влади, місцевого самоврядування, які формують пріоритети соціально-економічного розвитку та забезпечують реалізацію державної політики зайнятості на регіональному рівні.

Сучасні глобалізаційні процеси віддзеркалюються на системі функціонуванні вітчизняного ринку праці, на якому поглиблюються негативні прояви і загострюються системні вади, що були характерні у різні періоди його становлення і розвитку. Це вимагає від ЦОВВ, органів місцевого самоврядування, сторін соціального діалогу, інститутів що ними створені, кропіткої праці над вдосконаленням системи державної політики зайнятості.

При формуванні та реалізації державної політики зайнятості вкрай важливо враховувати рівень соціально-економічного розвитку країни, регіону та забезпечувати необхідні комунікації в системі соціального діалогу з представниками роботодавців та профспілок.

Суб'єктами системи зайнятості є інститути не тільки держави, місцевого самоврядування але й громадянського суспільства, які повинні мати право отримувати та аналізувати інформацію щодо стану занятості та ринку праці, надання соціальних допомог та послуг безробітним, брати участь у прийнятті відповідних рішень щодо управління системою зайнятості населення та здійснювати контроль за їх виконанням.

Тому надзвичайно важливим є широке залучення громадськості до процесу обговорення регіональної політики зайнятості, місцевих програм

зайнятості, стратегічного бачення соціально-економічного розвитку територіальної громади на етапах її формування та реалізації. Мета цього процесу полягає в актуалізації соціального потенціалу території через розкриття, орієнтацію і узгодження уявлень і можливостей громадян щодо розвитку території [9].

Таким чином, державна політика є одним із важливих компонентів життєдіяльності суспільства, оскільки її заходи спрямовуються на поліпшення рівня та якості життя населення та гарантування соціальної стабільності країни.

Державна політика повинна мати комплексний характер щодо функціонального спрямування на розв'язування взаємопов'язаних політичних і соціально-економічних проблем в суспільстві, своєчасно реагувати на зовнішні та внутрішні трансформаційні зміни, які мають вплив на розвиток країни та бути результативною.

Державна політика зайнятості є складовою в системі економічної політики країни. Ефективна реалізація основних засад державної політики має забезпечити комплексний підхід щодо вирішення проблемних питань в сфері зайнятості населення, зокрема, шляхом координації зусиль центральних та місцевих органів виконавчої влади, місцевого самоврядування, представників системи соціального діалогу, громадськості, вдосконалення механізмів державного регулювання всіх сфер економіки. Це сприятиме, на нашу думку, створенню умов для зростання зайнятості населення, формування її структури відповідно до соціально-економічного розвитку країни, поліпшення якісних характеристик робочих місць та використання робочої сили, посилення її конкурентоспроможності як на національному ринку праці, так і на ринках праці інших країн світу.

1.3. Міжнародне право та стандарти в сфері праці як чинник розвитку правових механізмів системи державної політики зайнятості

Сучасна нормативно-правова база в сфері праці та зайнятості повинно

максимально враховувати міжнародний досвід, виражений у міжнародно-правових актах. У ст. 9 Конституції України зазначається, що міжнародні договори, згода на які надана Верховною Радою України є частиною національного законодавства [123]. Пріоритет міжнародних правових норм у сфері праці та зайнятості перед нормами вітчизняного законодавства закріплено у ст. 8-1 Кодексу законів про працю України [110].

В Україні на сьогодні існує потреба у перегляді застарілих правових норм та окремих положень міжнародно-правових актів у сфері зайнятості населення, їх адаптації до сучасних умов, посилення уваги до реалізації міжнародних трудових норм актуальні через необхідність захисту економік окремих країн від впливу глобальних криз.

В умовах інтеграційних процесів України, спрямованість на відповідність європейським стандартам, дотримання прав громадян, вимагають перегляду і переосмислення функціональної та організаційної структури органів державної влади, реалізації необхідних заходів щодо формування державної політики, обумовлюють пріоритетність питання нормативно-правового забезпечення.

В питаннях зайнятості населення та її державного регулювання, актуальність даного питання обумовлюється впливом, який ця сфера чинить на соціально-економіки розвиток країни, обумовлюючи підвищення рівня та якості життя громадян шляхом належного забезпечення реалізованості права на працю та законних інтересів, пов'язаних з цим.

Право на працю визнається одним з базових прав людини, що має соціально-економічний характер, як таке, що забезпечує здобуття людиною джерел існування, не лише для себе, а й для членів своєї родини, а також дозволяє реалізувати свій власний трудовий потенціал, реалізувати себе в суспільстві.

Низькою міжнародних нормативно-правових актів, а саме: Загальною декларацією прав людини (ООН, 1948 р.) [92], якою проголошено право на працю і захист від безробіття, а також підтверджене Міжнародним Пактом про

економічні, соціальні та культурні права (ООН, 1966 р.) [157] та Конвенціями та Рекомендаціями МОП, права людини на працю врегульовано. Важливо зазначити, що більшість міжнародних нормативно-правових актів ратифіковано Україною.

Право людини на працю врегульовано в системі правової бази Європейського Союзу: Європейська соціальна хартія (переглянутою) (Рада Європи, 1961 р., 1996 р.) [88], Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (Рада Європи, 1950 р.) [86]. Зазначені документи ратифіковано Україною, тому їх вплив на вітчизняну сферу прикладання праці є визначальним. Так, у ст. 6 Міжнародного Пакту про економічні, соціальні та культурні права зазначається, що право людини на працю передбачає можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується (ст. 6) [157], а заходи, яких повинні вжити держави-учасниці цього Пакту з метою повної реалізації цього права, включають програми професійно-технічного навчання і підготовки, шляхи і методи досягнення продуктивної зайнятості в умовах, що гарантують основні політичні і економічні свободи людини. У ст. 1 Європейської соціальної хартії (переглянутої) зазначено, що кожен повинен мати можливість заробляти собі на життя шляхом вільного вибору професії [88].

Серед основних джерел міжнародного правового регулювання соціально-трудоких відносин слід віднести акти Міжнародної організації праці (далі – МОП). Організація є спеціалізованою установою ООН та здійснює широку нормотворчу діяльність і співпрацю з державами-членами ООН.

Важливо акцентувати увагу на те, що МОП стала першою установою ООН, яка об'єднала представників уряду, організацій роботодавців та працівників (профспілок). Така система формування спільної політики на засадах трипартизму сприяє прийняттю узгоджених рішень в сфері праці та зайнятості. Представники уряду, роботодавців і працівників, як соціальні партнери, мають однакове право голосу у формуванні політики у сфері

зайнятості та розробленні програм діяльності МОП. Функціонування організації на принципах трипартизму є унікальним і стосується лише МОП.

Згідно зі Статутом МОП, одним із головних напрямів діяльності цієї організації є нормотворчість, тобто прийняття міжнародних трудових норм. Частиною першою ст. 19 Статуту передбачено, що якщо Конференція висловлюється за прийняття пропозиції із будь-якого пункту порядку денного, вона вирішує, потрібно надати цим пропозиціям форму: міжнародної конвенції чи рекомендації, якщо питання, що обговорюється, або будь-який його аспект не дає змоги прийняти по ньому в цей момент рішення у формі конвенції [246].

До основних напрямів діяльності МОП відносяться такі питання: зайнятість і безробіття; професійна підготовка та перепідготовка кадрів; права людини; удосконалення управління та розвитку підприємств; умови безпеки та гігієни праці; заробітна плата; соціальне забезпечення; соціальний захист; МОП і соціальні інститути, погляд у майбутнє та проблемі положення.

МОП має чотири головні стратегічні цілі: розвиток і реалізація норм і принципів у сфері праці; створення більш широких можливостей для жінок і чоловіків щодо забезпечення гідної зайнятості; розширення охоплення й підвищення ефективності соціального захисту для всіх учасників трудових відносин; зміцнення тристоронньої структури й підтримка соціального діалогу між учасниками трудових відносин. До функцій МОП належать такі: нормативна діяльність; технічне співробітництво; підготовка досліджень і публікацій.

У Декларації основоположних принципів і прав у сфері праці від 18 червня 1998 р. підкреслюється, що всі країни-члени мають зобов'язання, що випливають уже із самого факту їх членства в Організації, дотримуватися, сприяти застосуванню то добросовісно втілювати в життя відповідно до Статуту принципи, які стосуються основоположних прав незалежно від того, були ратифіковані відповідні конвенції чи ні, а саме: а) свободи об'єднання та реального визнання права на ведення колективних переговорів; б) скасування

всіх форм примусової чи обов'язкової праці; с) реальної заборони дитячої праці; d) недопущення дискримінації у сфері праці й занять [69].

Нормативна діяльність полягає в розробці міжнародних Конвенцій і рекомендацій щодо умов праці, зайнятості, прибутків, соціального забезпечення та основних прав людини й управління працею. Розробка нормативів є головним напрямом діяльності МОП. Держава-член зобов'язана регулярно надсилати до Організації звіти про виконання Конвенцій, а також інформацію щодо відповідності національного законодавства нормативам МОП. Серед Конвенцій важливе місце посідають питання заробітної плати, тривалості робочого дня, соціального страхування, відпусток, що оплачуються, служби найму робочої сили, робітничої інспекції. Конвенції й рекомендації МОП складають “Міжнародний трудовий кодекс”, що є основою регулювання трудових відносин у країнах-членах [159].

На сьогодні цією організацією ухвалено більше 350 конвенцій і рекомендацій, що регламентують різні аспекти переміщення, працевлаштування, соціального захисту різних категорій працюючих, включаючи міжнародних мігрантів. Документи МОП мають рекомендаційний характер, але їх виконання стає для держави обов'язковим у разі приєднання до тієї або іншої конвенції. МОП реалізує більше тисячі різноманітних програм у різних країнах світу, які спрямовані на дотримання прав громадян на гідну працю, зниження рівня безробіття, реформування національних законодавств, покращення системи соціально-трудових відносин, проблеми трудової міграції, забезпечення працевлаштування молоді, безпечні умови праці, вирішення чи уникнення трудових спорів, розвиток організацій роботодавців та профспілок тощо.

Конвенціями МОП охоплено практично всі аспекти соціально-трудових відносин [117].

Конвенції та рекомендації МОП утворюють Міжнародний кодекс праці, який містить XIII розділів: розділ I “Основні права людини”; розділ II “Зайнятість”; розділ III “Соціальна політика”; розділ IV “Регулювання питань

праці”; розділ V “Коллективні трудові відносини”; розділ VI “Умови праці”; розділ VII “Соціальне забезпечення”; розділ VIII “Праця жінок”; розділ IX “Праця дітей і підлітків”; розділ X “Літні працівники”; розділ XI “Працівники-мігранти”; розділ XII “Працівники корінного населення”; розділ XIII “Окремі категорії працівників”.

Закріплені МОП міжнародні норми в сфері прикладання праці визначають мінімальні стандарти і зобов’язання та створюють передумови для забезпечення соціальних гарантій всіх працюючих осіб, незалежно від того, на території якої країни вони працюють.

Зазначені принципи і права виразилися та розвинулися у формі конкретних прав і зобов’язань у трьох деклараціях (Філадельфійській 1948 р. і Женевських 1998 і 2008 рр.) і наступних 8 конвенціях, які визнані фундаментальними як у самій Організації, так і за її межами. Конвенція № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 р., Конвенція № 98 про застосування принципів права на організацію та ведення колективних переговорів 1949 р., Конвенція № 29 про примусову чи обов’язкову працю 1930 р.; Конвенція № 105 про скасування примусової праці 1957 р.; Конвенція № 111 про дискримінацію у сфері праці та занять 1958 р.; Конвенція № 138 про мінімальний вік для прийняття на роботу 1973 р; Конвенція № 182 про ліквідацію найгірших форм дитячої праці 1999 р. [195].

Україною ратифіковано понад 60 конвенцій МОП [302]. Протягом останнього часу країною ратифіковано низку важливих конвенцій МОП у сфері безпеки й гігієни праці. Конвенцію № 81 про інспекцію у промисловості й торгівлі 1947 р., Конвенцію № 129 про інспекцію у сільському господарстві 1969 р., Конвенцію № 161 про служби гігієни праці 1985 р., Конвенцію № 139 про боротьбу з небезпекою, спричинюваною канцерогенними речовинами й агентами у виробничих умовах, та заходи профілактики 1974 р., Конвенцію № 184 про безпеку та гігієну праці в шахтах 1995 р., Конвенцію № 184 про безпеку та гігієну праці в сільському господарстві 2001 р. Важлива також зазначити, що Україною ратифіковано одну з двох ключових конвенцій, що

стосуються принципів формування державної політики у сфері охорони праці, – Конвенцію № 155 про безпеку та гігієну праці й виробниче середовище 1981 р. [195].

Більшість конвенцій МОП, які ратифіковано Україною стали частиною національного законодавства, та стосуються політики зайнятості, трудового права і відносин у цій сфері, професійного навчання і профорієнтації та ін.

Важливо акцентувати увагу на Конвенцію про сприяння зайнятості та захист від безробіття (ухвалена Генеральною конференцією МОП 21 червня 1988 року, м. Женева) [122] та Рекомендацію щодо сприяння зайнятості та захисту від безробіття (ухвалена Генеральною конференцією МОП 21 червня 1988 року, м. Женева) [226], положення яких стали важливими для подальшого формування системи національного законодавства в сфері зайнятості. У цих документах закріплені норми щодо сприяння державою повній, продуктивній і вільно обраній зайнятості за допомогою різних засобів, у т. ч. професійної підготовки.

В умовах євроінтеграційних процесів України підсилюються її державні зобов'язання щодо забезпечення виконання вимог міжнародних стандартів соціальної захисту. Разом з тим, вимагають більш детального вивчення особливості міжнародно-правового регулювання відносин у сфері зайнятості в умовах сучасного глобального економічного та інформаційного простору та його впливу на національний ринок праці.

В контексті проблематики дослідження, варто акцентувати увагу на наступних вимогах Конвенції про політику в галузі зайнятості (прийнятої 17 червня 1964 року, м. Женева) [120] та відповідної Рекомендації щодо політики в галузі зайнятості [224]: “...ця політика має на меті забезпечувати, щоб: була робота для всіх, хто готовий стати до роботи і шукає роботу; ... була свобода вибору зайнятості й найширші можливості для кожного працівника здобути підготовку та використовувати свої навички й здібності для виконання роботи, до якої він придатний, незалежно від раси, кольору шкіри,

статі, релігії, політичних поглядів, іноземного походження чи соціального походження”.

Конвенція №150 про адміністрацію праці: роль, функції та організація (прийнята 26 червня 1978 року, м. Женева), визначає основні засади діяльності органів державної влади щодо реалізації національних політик у галузі праці

Відповідно до цієї конвенції, система адміністрації праці охоплює всі органи державного управління, які відповідають за адміністрацію праці та (або) займаються цими питаннями, незалежно від того, чи це управління міністерств, державні інститути, у тому числі регіональні або місцеві представництва, чи будь-яка форма децентралізованої адміністрації, та будь-яку організаційну структуру для координації діяльності таких органів і проведення консультацій з роботодавцями, працівниками та їхніми організаціями, а також їхньої участі в роботі цих органів [118].

Конвенція № 142 про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів (ухваленою Генеральною конференцією МОП 4 червня 1975 року, м. Женева) [121] і відповідною Рекомендацією щодо професійної орієнтації і професійної підготовки в галузі розвитку людських ресурсів (ухваленою Генеральною конференцією МОП 4 червня 1975 року, м. Женева) [226] передбачає поступове розширення усіма державами-членами МОП, які ратифікували Конвенцію, своїх програм профорієнтації та професійної підготовки, пристосування їх до потреб молоді та дорослих, забезпечення можливості професійного навчання протягом усього життя. Зазначена конвенція ратифікована Україною ще у 1979 році, проте в сучасних умовах розвитку національного ринку праці в умовах впливу на нього глобалізації, існує значна потреба в підвищенні якості вітчизняної робочої сили, що актуалізує питання удосконалення правових механізмів державної політики зайнятості.

Важливо акцентувати увагу на Конвенції № 88 “Про організацію служби зайнятості” (1948 р.), в якій зазначається, що держава забезпечує утримання служби зайнятості, послуги якої є безкоштовними. Основним обов’язком

служби зайнятості визначено забезпечення можливої організації ринку зайнятості в якості невід'ємної частини національної програми досягнення і підтримання повної зайнятості, розвитку і використання продуктивних сил.

Проте на сьогоднішній час, в системі національного законодавства щодо можливості її ратифікації, значна кількість положень Конвенції МОП № 88 та Рекомендації МОП № 83 [119] про організацію служби зайнятості не враховано законодавством України, зокрема з питань правового статусу державної служби зайнятості та її працівників, фінансування діяльності державної служби зайнятості, з питань, пов'язаних з адмініструванням послуг загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття, здійсненням заходів щодо сприяння переміщенню (тимчасовому переведенню) робочої сили з одних регіонів країни в інші, визначенням перспективної (прогнозної) потреби у робочій силі та складенням балансу робочої сили на повному ринку праці, ратифікація Україною цієї Конвенції до приведення положень національного законодавства у відповідність з її положеннями є неможливою.

Для визначення напрямків регулювання ринку робочої сили та розробки ефективної системи прогнозування ринку праці, особливе значення має Конвенція № 160 “Про статистику праці” (1985 р.), відповідно до якої держава має регулярно складати аналітичні дані за такими напрямками: економічно активне населення, зайнятість, безробіття; структура і розподіл економічно активного населення; вартість робочої сили. Зазначені аналітичні дані утворюють підґрунтя реалізації Конвенції № 168 “Про сприяння зайнятості і захист від безробіття” (1988 р.), відповідно до якої держава прагне, щоб методи надання допомоги стимулювали працівників шукати зайнятість, а підприємців – забезпечувати продуктивну зайнятість найманих працівників.

Проте на сьогоднішній час Україною ще не ратифіковано низку ключових конвенцій МОП, зокрема Конвенцію № 168 про сприяння зайнятості й захист від безробіття 1988 р., Конвенцію № 186 про основи, які сприяють безпеці та гігієні праці, 2006 р. та деякі інші конвенції.

Одним з елементів співпраці з МОП є Програма гідної праці для України. Так, остання (чинна) програма визначає пріоритети вирішення проблем зайнятості в Україні з урахуванням соціально-економічного контексту та з огляду на підписану угоду про політичну і економічну асоціацію з Європейським Союзом. До того ж, “...довготривалі структурні проблеми України, такі як слабе економічне зростання і низькі темпи створення робочих місць, заборгованість із заробітної плати, велика частка неформальної економіки та неформальної зайнятості, слабе управління ринком праці та обтяжливе регулювання, ускладнилися новими викликами, що наразі постали перед Україною після докорінних політичних змін, анексії Криму та дестабілізації ситуації у Донецькій та Луганській областях” – зазначено у Програмі [214].

Програма Гідної праці спрямована на просування гідної праці і як ключового компонента політики розвитку, і як цілі національної політики урядів і соціальних партнерів та є системою середньострокового планування, що спрямовує роботу МОП у країні відповідно до пріоритетів і завдань, погоджених із тристоронніми партнерами МОП. Серед пріоритетів Програми, слід виділити такі: сприяння ефективному соціальному діалогу, у т. ч. посилення спроможності соціальних партнерів та інституцій соціального діалогу; покращення соціального захисту умов праці; посилення впливу інвестицій на створення робочих місць тощо.

Окремо слід виділити такий напрям МОП як дослідницька діяльність, яка представлена підготовкою широкого комплексу аналітичних матеріалів, оглядів і звітів з питань використання праці, соціально-економічного розвитку в різних країнах і регіонах, що висвітлюються в офіційних виданнях МОП (бюлетенях) з питань міжнародних відносин. Останнім часом дослідницькі програми МОП спрямовані переважно на аналіз процесів глобальної міграції.

Протягом останніх років МОП демонструє зацікавленість в посиленні інституційної спроможності реалізації державної політики зайнятості в Україні. Серед багатьох проектів МОП в сфері зайнятості, які реалізовані в

Україні слід виділити оцінку функціонування державної служби зайнятості. Оцінка здійснювалася за вісьмома компонентами: юридичний статус служби, збір і використання адміністративних даних, структурна і функціональна моделі служби, професійна орієнтація, активні і пасивні програми на ринку праці, інформаційно-комунікаційні технології, партнерства і угоди про співпрацю. Окрім аналізу документів і статистичних даних, роботи фокус-групи, співбесіди із зацікавленими сторонами, SWOT-аналізу кожного компонента, оцінювання передбачало порівняльний аналіз шляхом зіставлення з вибраними європейськими службами зайнятості.

Так, проведений аналіз діяльності державної інституції зайнятості виявив наступне: у порівнянні зі службами зайнятості інших країн, Державна служба зайнятості України, з урахуванням її загального навантаження, має помірну чисельність персоналу, але відносно малий бюджет; недостатнім визнано фінансування активної політики на ринку праці, в порівнянні з іншими країнами; встановлено необхідність підвищення ролі служби зайнятості в зменшенні масштабів неформальної зайнятості та в прогнозуванні ринку праці для більш ефективного узгодження пропозиції кваліфікованих кадрів з попитом на них. Серед пропозицій, які спрямовані удосконалення функціонування системи державної служби зайнятості фахівцями МОП визначено такі: збільшення бюджету на активні заходи на ринку праці; збільшення чисельності працівників, які виконують завдання з аналізу та прогнозування ринку праці; стратегічне планування, моніторинг та оцінювання; розробку системи оцінки ефективності підрозділів і програм; посилення акценту на інформації про ринок праці – аналіз поточної ситуації та тенденцій розвитку ринку праці мають бути інтегровані в процес стратегічного планування; підвищення уваги до категорій населення, яких складно працевлаштувати, в т. ч. за допомогою партнерства з зацікавленими сторонами на місцевому рівні; розвиток партнерства в сфері професійної орієнтації та консультування з іншими суб'єктами, такими як установи сфери освіти, соціальні служби, неурядові організації, приватний сектор;

впровадження окремої системи управління ефективністю активної політики на ринку праці і т. ін. [27; 216].

Окремою, але досить важливою сферою міжнародного права, на нашу думку, слід виділити міграцію. Важливість цього напрямку обумовлено значним зростанням обсягів міжнародної міграції населення.

Так, на сучасному етапі розвитку світової економіки, в умовах глобалізації, на міждержавному рівні розширюється обмін людським капіталом, одним із основних компонентів якого є міграція населення. Зростання зв'язків у сфері макроекономічної політики потребує координації між країнами, оскільки на сьогодні держави неможливо вирішувати питання зайнятості самотійно. Структура міжнародних інвестицій, зростання обсягів торгівлі, міжнародна трудова міграція впливають на соціальні відносини, кількість та якість робочих місць, доходи працюючих громадян, рівень зайнятості [26].

Характерною рисою сучасної світової міграційної політики у сфері регулювання міждержавного руху населення є дотримання принципу пріоритетності державної імміграційної політики. Розвинені країни створили систему імміграційного захисту власних кордонів, що дозволяє регулювати зовнішні міграційні потоки за принципом корисності для держави і захисту внутрішнього ринку праці.

В результаті чого розрив між прийнятими ООН міжнародно-правовими нормами, що стосуються міграції, та політикою держав звужується надзвичайно повільними темпами. Під час зростання масштабів міждержавних зв'язків у сфері міграції зберігаються розбіжності в законодавстві майже всіх країн, залучених до світового міграційного процесу. Показовим прикладом у цих відносинах є Міжнародна конвенція про захист прав трудящих-мігрантів та членів їхніх сімей, яка набула чинності у 2003 році [156].

На сьогодні регулювання міграції на будь-якому рівні – глобальному, регіональному або національному – представляє собою стільки ж широке,

скільки повне прогалин правове поле. Дисбаланс інтересів, який складається в цих умовах, неминуче стає гальмом, який ускладнює перспективи глобального розвитку.

Міжнародне право спирається на фундаментальні принципи Статуту ООН, які стверджують пріоритети дотримання прав людини, переваги та цінності людської особистості, рівність чоловіків та жінок, великих і малих націй. Іншими словами міжнародно-правові норми і стандарти, які розроблено ООН та стосуються регулювання міграції, представляють собою систему орієнтирів, просування до яких повинно сприяти всеосяжній гуманізації міжнародних відносин [248].

Міждержавна та внутрішньодержавна практика управління міграційними процесами доводить, що гострота, масштаби та специфіка сучасної міжнародної міграції потребують конкретизації низки загальних та розроблення нових міжнародно-правових норм, враховуючи існування чисельних прогалини як в міжнародному праві так і в законодавствах національних держав.

У якості прикладів, варто згадати існування проблемних питань, в таких напрямках як: возз'єднання сімей мігрантів, неврегулювання процедури рятування мігрантів на морі, визначення статусу осіб із подвійним громадянством, правового забезпечення процесу інтеграції іммігрантів, відсутність в міжнародному правовому полі таких категорій як “насильницька” або “недобровільна” міграція і т. ін.

Загальна та обов'язкова для всіх держав-членів ООН антидискримінаційна норма міжнародного права, яка стверджує необхідність поваги до прав та основоположних свобод людини для всіх, без поділу на раси, стать, мови та релігії (ч. 3, Статті 1 Статуту ООН), не може бути реалізована в повному обсязі в умовах переважаючого не тільки в політичному, а й у суспільному середовищі визнання практичної необхідності та неминучості обмеження прав і свобод людини, який не є громадянином тієї чи іншої держави [248].

Отже, головним завданням розвитку глобальної системи управління міграцією є визначення максимально можливих та погоджених на міждержавному рівні кордонів внутрішньої компетенції країни в організації міграційного процесу. У сучасному світі реалізація права кожної людини покинути будь-яку державу, включаючи свою власну, та повертатися у свою країну (Загальна декларація прав людини, ч. 2, Статті 13) поставлена в залежність від характеру сприйняття національних інтересів органами державної влади. Ступінь відкритості міграційної політики країн формується під впливом багатьох чинників, серед яких домінуючими є інтереси забезпечення національної безпеки, які охоплюють найрізноманітніші сфери суспільної життєдіяльності, зокрема, і міграцію [92].

Сучасні політичні умови та економічні реалії глобального інформаційного простору зумовлюють необхідність встановлення відповідних міжнародних стандартів, які визначають “допустиму” ступінь дискримінаційного поводження з іммігрантами. Варто зазначити, що Міжнародний пакт про громадянські та політичні свободи містить положення про можливість обмеження прав людини державою з метою захисту національної безпеки, однак, не конкретизують його.

Переважання в державній політиці більшості національних країн обмежувального та селективного підходу щодо регулювання міграції пов’язане не тільки з державним егоїзмом, а й має об’єктивні причини, які зумовлені сучасним станом міжнародних відносин. Однак, тенденція щодо досягнення угоди на основі спільності інтересів поступово пробиває собі шлях. Зокрема, унаслідок появи нових авторів у цій сфері, які все більше впливають на політичні процеси, зокрема, на формування політики у сфері міграції. До них варто віднести транзитні держави, соціальні мережі, які створюються мігрантами в країнах походження та призначення, міжнародні та національні правозахисні організації, об’єднання підприємців, які використовують працю мігрантів тощо. Не варто списувати з рахунків

негативний вплив, який надає потужна транснаціональна організована злочинність на характер міграції.

Міжнародне право не може й не мусить диктувати державі – скільки дозволів на роботу воно мусить видавати або конкретизувати загальні правила надання громадянства, тобто всебічно деталізувати та уніфікувати компетенцію та обов'язки державних органів, які здійснюють регулювання міграції. Але воно визнане встановлювати більш чіткі кордони, у рамках яких повинні розвиватися відносини у сфері міграції між державами, з одного боку, та між особистістю й державою, з іншого. Зрештою ці межі будуть визначати перспективи розв'язання проблем соціальної нерівності, міжкультурного та міжнаціонального співробітництва та взаємодії, скорочення масштабів нелегальної міграції та нейтралізації діяльності кримінального суспільства.

Розвиток процесу глобалізації дає змогу сказати про все меншу концептуальну ясність щодо результативності традиційних методів і форм економічного регулювання ринку праці, вимагає нових форм управління працею, як у масштабах окремих компанії, національних держав, регіонів, так і світового ринку праці загалом. Сьогодні держави мусять бути зацікавленими в наданні глобалізації такого оформлення, яке б дало змогу максимізувати її позитивні ефекти та мінімізувати негативний вплив на національне господарство, зокрема, на ринок праці. Вато зазначити основні напрями, відповідно до яких країни можуть регулювати наслідки глобалізації для розвитку зайнятості в інформаційній економіці.

По-перше, це зміни в національному трудовому, соціальному та податковому законодавстві. Істотного значення в умовах глобалізації набуває інститут регулювання статусу трудових мігрантів. Скорочення чисельності та старіння корінного населення, зміна його вікових пропорцій та зростання частки непрацездатного населення, з одного боку, інтенсивний розвиток економіки, який пред'являє попит на людські ресурси, з іншого, – зумовлює зростання попиту на іноземних працівників. Необхідно забезпечувати цивілізоване та гідне використання праці мігрантів.

По-друге, регулювання мобільності національних висококваліфікованих кадрів, а саме: повернення мігрантів у державу походження, обмеження міграцій, вербування міжнародних мігрантів, компенсація втрат людського капіталу, залучення можливостей діаспори, обмеження міграції за допомогою політики у сфері освіти та політики економічного розвитку держав походження мігрантів-професіоналів.

По-третє, маркетинг персоналу в міжнародному масштабі.

По-четверте, розширення участі країни на ринках інноваційної продукції, включені в міжнародні інноваційні мережі. Залучення спеціалістів у такі мережі стане не тільки джерелом нового некодифікованого знання, а й нових трудових та управлінських практик.

По-п'яте, розширення ємності національного ринку праці, підвищення якості національного людського капіталу завдяки спільному впровадженню концепції безперервної освіти та перепідготовки кадрів, розроблення глобальної системи взаємного визнання кваліфікації [26].

Проведений аналіз показує, що для деяких держав глобалізація стає підтримуючим чинником формування та розвитку зайнятості в глобальній інформаційній економіці (ріст образотворчого, професійно-кваліфікаційного рівня працівників, засвоєння нових моделей трудової поведінки, гідна праця і т. ін.) Для інших країн новий міжнародний поділ праці може загальмувати розвиток інноваційно-інформаційної зайнятості та людського потенціалу в цілому. У зв'язку з цим, необхідне розроблення нових способів захисту національних економічних інтересів. Зайнятість і праця повинні стати основою “справедливої глобалізації”, яка сприяє скороченню безробіття та бідності населення. Тому особлива роль в цьому належить національним інституціям в сфері зайнятості в плані розроблення та ефективної реалізації програм гідної праці.

Таким чином, в основу політики регулювання міжнародного і національних ринків праці має бути покладене дотримання міжнародних норм захисту прав працівників. Дана політика має носити інноваційний, творчий

характер, сприяти вирішенню проблем і удосконаленню процесів міграції робочої сили, збільшуючи вигоди і скорочуючи витрати, пов'язані з міграцією. В даному контексті зростає важливість розповсюдження вдалих прикладів реалізації даної політики. При цьому слід враховувати такі приклади даної практики, які є вдалими на протязі тривалого часу, оскільки спираються на необхідний адміністративний потенціал, який забезпечує вказаній практиці безперервність, у тому числі в контексті міжкрайового співробітництва [100].

Забезпечення комплексного характеру регулювання міжнародного ринку праці має здійснюватись за такими концептуальними напрямками: гідна праця; міжнародне співробітництво в сфері міграції робочої сили; глобальна інформаційна база; управління міграцією робочої сили; захист працівників-мігрантів; запобігання зловживанням у сфері міграції; соціальна інтеграція і участь у суспільному житті, які мають бути доповнені такими напрямками: міграція і економічний розвиток; сприяння організованій міграції робочої сили; ліцензування діяльності служб із найму і зайнятості працівників-мігрантів.

З точки зору впливу на механізми формування державної політики зайнятості в Україні, міжнародне право, конвенції та рекомендації МОП є діючим інструментарієм приведення національного законодавства у відповідність до міжнародних норм та стандартів. Водночас, з'ясовано, що ускладнення ситуації в сфері зайнятості населення вимагає посилення гнучкості правового регулювання трудових відносин, постановки та вирішення завдань комплексної політики з дотриманням основних принципів забезпечення гідної праці для всіх учасників ринку праці [237].

В той же час слід зазначити, що тенденції, які спостерігаються в системі глобального та національних ринків праці, що викликані прискореним розвитком сучасних інформаційно-комунікаційних технологій істотно впливають сферу зайнятості, що потребує перегляду та зміни підходів у комплексному вирішенні завдань формування та реалізації як вітчизняної, так і глобальної політики в сфері зайнятості.

1.4. Зарубіжний досвід формування та реалізації державної політики зайнятості

На сучасному етапі соціально-економічному розвитку України існує значна потреба у впровадженні ефективних державних механізмів регулювання зайнятості населення, що дає підстави до дослідження механізмів, правових засад та форм державного регулювання зайнятості населення у зарубіжних країнах.

У розвинених країнах світу питання зайнятості та безробіття населення відносять до тих, вирішення яких впливає на забезпечення соціально-економічного розвитку та стабільності суспільства. При цьому у різних країнах існують свої відмінності у реалізації політики зайнятості населення.

В умовах європейської інтеграції України доцільним, на наш погляд, розглянути досвід державної політики зайнятості в системі функціонування ринку праці Європейського Союзу (далі – ЄС).

Інтеграція країни у світову економічну систему та реалізація Угоди про асоціацію України з ЄС потребує врахування та дотримання норм міжнародного права. Особливо актуальним є гармонізація законодавства України з соціальних питань із законодавством Євросоюзу, без чого неможливий вступ і повноцінне членство України в ЄС. Процеси інтеграції України в Євросоюз потребують, щоб усі гілки влади у своїй діяльності орієнтувалися на європейські цінності та досягнення [44].

Світові стандарти забезпечення зайнятості в ЄС ґрунтуються на Європейській соціальній моделі – комплексі принципів, цінностей, спільних для європейських країн, де стабільне економічне зростання поєднується з постійним покращанням умов життя та праці громадян (додаток А, табл. А.1). Дана модель на практиці означає забезпечення продуктивної зайнятості, якісних робочих місць, рівних можливостей, соціального захисту для всіх, заохочення громадян до ухвалення рішень, які впливають на суспільство [87].

Важливим є те, що країнах ЄС відбувся поступовий перехід від концепції рівності доходів до концепції рівності можливостей. Більший акцент робиться

на ідеї інвестування у людей, тобто у загальноосвітню та професійну підготовку, оскільки кваліфікована та високо мотивована робоча сила є необхідною умовою досягнення високого рівня конкурентоспроможності країни. Саме тому соціальна політика Європейського Союзу спрямована на забезпечення умов для якомога вищої зайнятості населення, за якого рівність можливостей відіграє провідну роль [38].

Метою єдиної соціальної політики ЄС є не лише поліпшення добробуту населення кожної країни з держав-членів, але і подальший стійкий економічний і соціальний його розвиток.

Європейська соціальна модель передбачає спільність дій держави і громадянського суспільства, спрямованих на те, щоб для всіх громадян забезпечувалось:

- задоволення основних матеріальних потреб;
- участь у житті суспільства;
- посилення соціальної згуртованості.

Соціальна політика ЄС передбачає впровадження заходів, що сприятимуть підвищенню мобільності робочої сили.

Правовим фундаментом соціальної політики ЄС є установчі договори. Згідно з ними, до сфери компетенції інститутів ЄС віднесено:

- усунення перешкод вільному пересуванню осіб;
- сприяння координації політики зайнятості державами-членами з метою підвищення її ефективності;
- політика в соціальній сфері, включаючи Європейський соціальний фонд;
- зміцнення економічної та соціальної згуртованості;
- політика в сфері навколишнього середовища;
- сприяння досягненню високого рівня захисту здоров'я;
- сприяння високоякісній освіті, професійному навчанню й розвитку культури в державах-членах;
- сприяння посиленню захисту споживачів.

Цілі соціальної політики Європейського Співтовариства, зафіксовано у Договорі про Європейський Союз [75]. Це – “сприяння зайнятості, покращення умов життя і праці з тим, щоб зробити можливою їх гармонізацію, зберігаючи при цьому всі досягнення, а також сприяння відповідному соціальному захисту, діалогу між підприємцями і трудящими, розвитку людських ресурсів задля довготривалого забезпечення високого рівня зайнятості і боротьби із знедоленістю” (додаток А, табл. А. 2).

Основною функцією соціальної політики держави в країнах ЄС є перерозподіл суспільного продукту з метою забезпечення колективних соціальних потреб (охорона здоров'я і праці, захист навколишнього середовища, освіта й професійне навчання) і соціального забезпечення тих груп населення, які потребують державної підтримки (пенсіонери, особи з обмеженою працездатністю, безробітні, багатодітні родини тощо). Основною функцією наднаціональної соціальної політики ЄС є координація й гармонізація соціальної політики, яка реалізується державами-членами.

Соціальні питання у країнах ЄС вирішуються з використанням відповідної соціально-правової та бюджетної політики, а ефективна соціальна політика в тому числі і її складова, державна політика зайнятості, залежить від розвитку інститутів соціального партнерства, від взаємодії влади, об'єднань профспілок і об'єднань роботодавців з актуальних соціально-економічних питань.

В економічній сфері ЄС передбачає єдину економічну та валютно-кредитну політику, створення системи регулювання соціально-економічних процесів, координацію податкових та валютних заходів. Згідно з ч. 2 ст. 26 Договору про функціонування Європейського Союзу “Внутрішній ринок охоплює простір без внутрішніх кордонів, де відповідно до положень Договорів забезпечено вільний рух товарів, осіб, послуг та капіталу”.

Політика і стратегія зайнятості в ЄС є важливим пріоритетом Співтовариства і спрямована на підвищення рівня зайнятості шляхом створення нових робочих місць, підтримки малих та середніх підприємств,

залучення інвестицій в розвиток людських ресурсів шляхом вдосконалення освіти і навчання, забезпечення їх доступності для всіх громадян Євросоюзу.

Значну роль у реалізації політики зайнятості відіграє регіональна політика в країнах ЄС. Стратегічна важливість регіонального фактору в політиці ЄС зумовлена комплексом обставин, пов'язаних із сучасним процесом європейської інтеграції. Існує також об'єктивна необхідність врахувати розвиток регіональної політики ЄС у контексті таких двох взаємопов'язаних світових явищ, як інтенсивного об'єднання світової економіки – глобалізації, а також трансформації та розширення зони впливу Європейського Союзу, як суб'єкта у зовнішньоекономічних та зовнішньополітичних міжнародних відносинах держав та світових інституцій.

Головні напрями політики зайнятості визначені в основних документах ЄС: Амстердамський договір, Європейська стратегія зайнятості (1997 р.), Європейський пакт зайнятості (1999 р.), Європейська соціальна хартія, Лісабонська стратегія (2000 р.), Стратегія “Європа-2020” (2010 р.).

Розглянемо коротко хронологію формування та реалізації політики зайнятості ЄС. Актуалізація проблеми зайнятості на європейському рівні призвела до включення відповідного розділу до Амстердамського договору 1997 року, що набув чинності в 1999 році. Саме в цей період проблема зайнятості утверджується як один з ключових напрямків діяльності Європейського Союзу.

Головним інструментом визначення загальносоюзних пріоритетів у сфері зайнятості та координації політики зайнятості держав-членів є Європейська стратегія зайнятості (далі – ЄСЗ). Амстердамська угода визначила стратегію зайнятості в ЄС як сприяння появі кваліфікованої, освіченої, здатної пристосовуватися до нових умов робочої сили та формування ринків праці, чутливих до економічних змін. На основі цих нових положень на засіданні Європейської Ради в Люксембурзі в листопаді 1997 р. була прийнята ЄСЗ, в якій визначені пріоритети в сфері політики зайнятості ЄС, а саме:

- підприємницькі якості (entrepreneurship) – готовність до створення нових робочих місць з огляду на скорочення трудових витрат, які не стосуються зарплати та форм податкового навантаження зайнятості;

- відповідність вимогам найму (employability) – допомога громадянам в набутті ними додаткових якостей, умінь, які сприятимуть отриманню роботи;

- адаптивність (adaptability) – вплив на підприємства та індивідів засобами податкового стимулювання;

- рівність можливостей – сприяння участі жінок у ринку праці, інтеграція інвалідів до трудового життя [69].

Відповідно до ЄСЗ щорічно в ЄС проводиться планування, моніторинг, вивчення та формування стратегій на ринку праці, з метою координації заходів для боротьби з безробіттям.

ЄСЗ складається з чотирьох компонентів:

- рекомендації у сфері зайнятості: загальні пріоритети для стратегії зайнятості в державах-членах ЄС, розроблені Єврокомісією;

- національні плани дій у сфері зайнятості: розробка й надання спільних рекомендацій на національному рівні;

- об'єднаний звіт про зайнятість: загальне резюме Національних планів дій, що використовується як підґрунтя для розробки рекомендацій на наступний рік;

- рекомендації: Рада затверджує рекомендації, особливі для кожної країни.

Особливе значення у проведенні політики зайнятості в ЄС має Європейський пакт зайнятості, схвалений у 1999 році Європейською Радою в Кельні, метою якого було запобігти скороченню кількості робочих місць та вирішити проблемні питання в сфері зайнятості за наступними напрямками:

- проведення структурної реформи та модернізації, шляхом підвищення інноваційної конкурентоспроможності, що призведе до ефективного функціонування ринку праці та ринків товарів, послуг і капіталів (Кардіфський процес);

- взаємодія між зростанням заробітної плати, валютною, бюджетною та фінансовою політикою з безінфляційним зростанням (Кельнський процес);
- запровадження стратегії зайнятості для підвищення ефективності ринків праці шляхом зростання рівня зайнятості, збільшення пропозиції робочих місць, розвитку підприємництва, пристосування бізнесу та найманих працівників до нових умов, а також створення рівних можливостей для чоловіків і жінок у працевлаштуванні (Люксембурзький процес).

У 2000 році відбувся Лісабонський саміт Європейської Ради, на якому було ухвалено “План економічного та соціального оновлення Європи до 2010 року” (Лісабонська стратегія), згідно з якою, передбачалося побудувати до 2010 року найбільш конкурентоспроможну динамічну економіку, яка ґрунтується на знаннях.

Метою Лісабонської стратегії було забезпечення повної зайнятості, а пріоритетом в політиці ЄС стало економічне зростання та створення робочих місць. Важливим інструментом Лісабонської стратегії стає модернізація європейської соціальної моделі шляхом розвитку ринку праці, збільшення інвестицій в освіту і професійну підготовку.

У 2005 році Лісабонську стратегію було переглянуто. Основними пріоритетами політики зайнятості в ЄС стає створення нових робочих місць, нарощування потенціалу економічного зростання за допомогою інвестицій в людський капітал. Збільшення рівня інновацій є фундаментальним фактором, що допомагає європейським компаніям, а також покращує можливості продуктивної зайнятості. У результаті перегляду Лісабонської стратегії в липні 2005 р. після схвалення Європейською Радою об’єднаних рекомендацій для економічного зростання і зайнятості, було започатковано новий процес у рамках ЄСЗ.

Основними складовими Європейської стратегії зайнятості в цей період є такі:

- об’єднані рекомендації для економічного зростання і зайнятості (одночасно з даними рекомендаціями надаються також вимоги для

формування макро- і мікроекономічної стратегії ЄС на три роки);

- національні програми реформ для кожної країни;
- щорічний звіт Єврокомісії про економічне зростання і зайнятість, в якому аналізуються національні програми реформ та ін.

На рівні ЄС відповідальність за її формування та реалізацію загальної політики у сфері зайнятості поділяється між керівними інституціями ЄС та державами-членами. Європейська Комісія здійснює координацію та моніторинг національних політик держав-членів, сприяє розповсюдженню найкращого досвіду, створює законодавчу базу та здійснює моніторинг за її виконанням в таких галузях як забезпечення прав на працю та координація систем соціальної безпеки.

Головною метою політики зайнятості ЄС, що задекларована у Європейській стратегії зайнятості (European employment strategy (EES)) 1997 р., є збільшення кількості та якості робочих місць. Імплементация Європейської стратегії зайнятості координується Комітетом з питань зайнятості та включає чотири елементи:

1. Керівні рекомендації (Employment guidelines), де зазначаються загальні цілі в галузі політики зайнятості;
2. Спільний звіт щодо безробіття (Joint employment report (JER)) – створюється на основі оцінок стану безробіття в Європі, результатів впровадження Керівних рекомендацій та оцінки показників безробіття та соціальних індикаторів;
3. Національні програми реформ (National Reform Programmes (NRPs));
4. Звіти ЄК за результатами аналізу Національних програм реформ та відповідні рекомендації до них.

Головними цілями політики зайнятості у країнах-членах ЄС є досягнення повної зайнятості, надання рівних шансів усім категоріям працівників, підвищення прозорості ринку робочої сили, розвиток трудових ресурсів, забезпечення сприяння та допомоги у працевлаштуванні тим верствам населення, які цього потребують.

Враховуючи специфіку соціально-економічних умов у кожній окремій державі-члені ЄС, конкретні механізми в сфері забезпечення політики зайнятості населення визначаються положеннями національного законодавства відповідної держави.

Європейська комісія та Рада міністрів щороку аналізують політику зайнятості держав-членів і оприлюднюють “Спільний звіт”. Рада затверджує, запропоновані Комісією “Головні напрями в сфері зайнятості”, на підставі яких країни ЄС розробляють національні плани дій в цій сфері.

Важлива роль у реалізації ЄСЗ належить Комітету із зайнятості. Основним завданням якого є проведення політики моніторингу у сфері зайнятості та національних ринків праці держав-членів ЄС, сприяння її координації, формулювання пропозицій щодо зайнятості населення.

У березні 2010 р. було схвалено нову європейську стратегію соціально-економічного розвитку “Європа – 2020”. Стратегія розумного, стійкого і всеосяжного зростання ЄС, містить низку заходів щодо підвищення рівня зайнятості, контролю за бюджетною та макроекономічною ситуацією в країнах ЄС. Країнами ЄС визначено п’ять амбітних цілей, яких кожна країна повинна досягти до 2020 року. Цілі охоплюють такі сфери: трудова зайнятість, інноваційний розвиток, освіта, соціальна інтеграція, клімат, енергетика. Стратегія є програмою із стимулювання зростання зайнятості і передбачає проведення структурних реформ у ЄС. Стратегія “Європа – 2020” встановлює бачення соціальної ринкової економіки Європи 21-ого століття.

Індикаторами успішності виконання поставлених цілей визначено п’ять ключових показників, серед яких: 75 % населення віком від 20 до 64 років повинні бути працевлаштовані; 3 % ВВП держав ЄС має інвестуватися в проекти дослідження та розвитку; досягнення цілі “20-20-20”, що означає скорочення на 20 % викидів парникових газів порівняно з 1990 р.; збільшення в енергоспоживанні ЄС на 20 % частки енергії, виробленої з відновлювальних джерел; збільшення на 20 % енергоефективності; частка людей із початковою освітою повинна становити не більше 10 % і не менше 40 % молоді повинні

мати вищу освіту; кількість населення, що проживає на межі бідності, повинна зменшитися на 20 мільйонів [240].

В соціально-економічній стратегії “Європа – 2020” визначено три пріоритетних напрями [251]:

- розумне зростання: зростання економіки, що ґрунтується на знаннях та інноваціях;
- сталє зростання: сприяння більш ефективному використанню ресурсів, розвитку більш екологічної та конкурентоспроможної економіки;
- всеохоплююче зростання: стимулювання економіки з високим рівнем зайнятості, що сприятиме соціальній та територіальній згуртованості.

Тобто окремі напрями Стратегії “Європа – 2020” спрямовані на розв’язання проблемних питань у сфері зайнятості є такі:

1. Програма “Молодіжний рух”, яка була прийнята в 2012 році, в умовах високого рівня безробіття серед молоді в країнах ЄС. Метою програми є: сприяння залученню молодих людей на ринок праці, допомога молоді в отриманні досвіду роботи в інших країнах, а також покращення якості освіти в Європі

2. План з розвитку нових здібностей і збільшення кількості робочих місць – модернізація ринків праці, надання людям можливості отримати знання для нової роботи, щоб збільшити можливість для працевлаштування, створення нових робочих місць, покращення співвідношення попиту і пропозиції на ринках праці, вдосконалення трудового законодавства ЄС.

3. Програма “Європейська політика проти бідності” – спрямована на забезпечення соціально-територіальної згуртованості, щоб соціальна й територіальна взаємодія була поширена на всій території, а люди, що живуть в умовах бідності і соціальної ізоляції мали можливість жити гідним життям і брати активну участь в житті суспільства.

Сталий розвиток та підвищення конкурентоспроможності регіонів як на світовому, так і національних рівнях є головною метою регіональної політики. Важливу роль в цьому процесі відіграють структурні фонди ЄС, які є

фінансовими інструментами політики зменшення розриву в рівні соціально-економічному розвитку між країнами ЄС і досягнення економічної та соціальної згуртованості.

Найбільшим Структурним фондом ЄС є Європейський фонд регіонального розвитку (ЄФРР), який засновано у 1975 р.

Метою ЄФРР є фінансування заходів, спрямованих на вирівнювання регіональних диспропорцій у країнах-членах співтовариства.

Основні завдання ЄФРР:

- фінансування переважно у формі інвестицій до 75 % потреб проектів розвитку інфраструктури соціальної сфери і науки для регіонів, що мають рівень валового регіонального продукту нижче 75 % від середнього;

- підтримка у розмірі до 25 % фінансових потреб проектів, що спрямовані на диверсифікацію економіки, створення нових підприємств, розвиток людського потенціалу в інших регіонах, які перебувають у стані структурних економічних змін.

Головним фінансовим інструментом ЄС у сфері зайнятості є Європейський соціальний фонд (далі – ЄСФ), який функціонує в ЄС з 1960 р. Метою фонду є підвищення рівня зайнятості працівників, посилення їх географічної та професійної мобільності у межах ЄС, полегшення їх пристосування до економічних змін та змін у виробничій системі шляхом професійного навчання й перепідготовки. Фінансування в рамках ЄСФ спрямовується на інвестиції в людський капітал у сфері освіти і професійної підготовки. ЄСФ є основним фінансовим інструментом у Європі для підтримки робочих місць, діяльність якого спрямована на допомогу людям з питань отримання кращої роботи і забезпечення справедливих робочих місць для всіх громадян ЄС.

Основними завданнями ЄСФ є такі:

- запобігання тривалому безробіттю та професійно-технічна адаптація молоді та осіб, які повернулися до роботи;

- забезпечення рівних можливостей доступу до ринку праці;

- покращення освіти, як професійної так і загальної;
- сприяння підготовці кваліфікованої та здатної до швидкої адаптації робочої сили;
- сприяння гнучкості в організації праці;
- посилення адаптивної спроможності працівників та підприємств внаслідок прискорення технічного прогресу та розвитку процесів глобалізації;
- покращення гендерної рівності на ринку праці.

Європейська Комісія та країни ЄС у партнерстві встановлюють пріоритети ЄСФ та визначають порядок витрат його ресурсів. Одним з пріоритетів є підвищення адаптивності працівників з новими навичками, і підприємств з новими методами роботи. Інші пріоритети спрямовані на поліпшення доступу до зайнятості. Професійна підготовка і безперервне навчання для отримання нових навичок складають значну частину багатьох проектів Європейського соціального фонду (рис. 1.3.1).

ЄСФ фінансує десятки тисяч місцевих, регіональних і національних, пов'язаних із зайнятістю проектів по всій Європі: від невеликих, що проводяться з метою благодійності та допомоги місцевим інвалідам знайти підходящу роботу, до загальнонаціональних проектів, які сприяють професійній підготовці серед всього населення країн.

Європейська служба зайнятості (далі – ЄСлЗ) – це мережа, яка об'єднує близько 400 “єврорадників” з національних служб зайнятості, асоціацій роботодавців, профспілок, місцевих та регіональних органів влади і вищих навчальних закладів [177]. ЄСлЗ створена для підвищення дієвості спільного ринку праці, оскільки потенційні робочі-мігранти мають отримувати достовірну інформацію стосовно кількості та суті вакансій у країнах ЄС, а також професійні вимоги до можливих кандидатів.

Слід зазначити, що на відміну від інших державних служб зайнятості, ЄСлЗ не опікується пошуками роботи, але надає необхідну інформацію для тих, хто шукає роботу за кордоном, а саме: адреси інтернет-порталів з пошуку роботи; загальну інформацію про країну; систему оподаткування; соціальні

гарантії; інформацію про дозвіл на роботу і дозволи на проживання; умови проживання в країнах ЄС; законодавство, що регулює трудові відносини тощо.

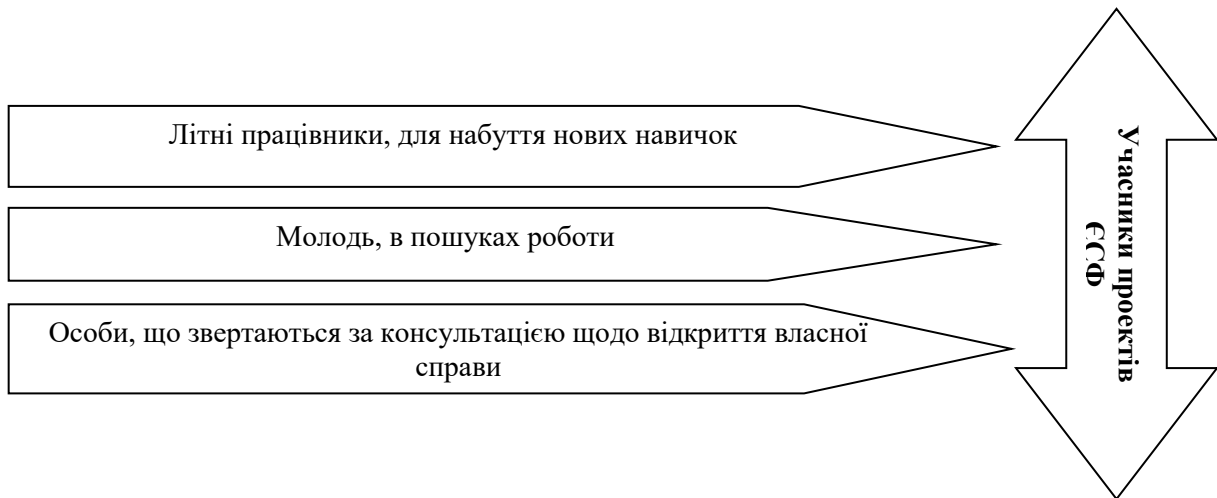


Рис. 1.3.1. Учасники проектів Європейського соціального фонду

Джерело: [80].

ЄСЛЗ має єдиний інформаційний інтернет-ресурс зі збору даних про наявність робочих вакансій по всій Європі. Основні завдання полягають в наступному: доступ громадян, що шукають роботу, і роботодавців до інформації та консультацій для полегшення руху робочої сили і прозорості на ринку праці в рамках ЄС; обмін між партнерами мережі інформацією про вакансії, профіль регіональних ринків праці й умови життя та праці; створення європейського ринку праці з огляду на поліпшення умов вільного переміщення працівників у межах ЄС, сприяння максимальній прозорості ринків. Таким чином, ЄСЛЗ надає послуги громадянам, які бажають скористатися принципом вільного переміщення робочої сили.

У контексті Європейської стратегії зайнятості мобільність робочої сили є не тільки основним правом, а й інструментом, який допомагає ринку праці адаптуватися до змін. Таким чином, ЄСЛЗ відіграє все більш важливу роль у виявленні надлишків і дефіциту робочої сили в різних секторах, в подоланні вузьких місць щодо кваліфікації працівників. Мережа також сприяє поліпшенню можливості працевлаштування, особливо молоді, посиленню адаптивної спроможності працівників та підприємств внаслідок прискорення

технічного прогресу та розвитку процесів глобалізації.

З метою забезпечення продуктивної зайнятості в ЄС пріоритетами визначено виконання наступних завдань:

- підтримка підприємництва та збільшення бази для створення робочих місць;
- розвиток і поширення наукових досліджень та інновацій;
- забезпечення гнучкості та безпеки на ринку праці;
- залучення більшої кількості населення до ринку праці;
- забезпечення прибуткової зайнятості;
- активізація політики на ринку праці;
- запровадження дієвої стратегії у відповідь на старіння населення;
- підвищення рівня зайнятості серед жінок;
- забезпечення більш інтенсивного та активного інвестування в людський капітал;
- розподіл витрат та відповідальності за збільшення інвестування в людські ресурси;
- забезпечення результативності економічних реформ через ефективне управління [42; 48].

Досвід розвинутих країн свідчить про успішне використання фінансових заходів впливу на зайнятість населення, метою яких є створення найбільш сприятливого клімату для підприємців, діяльність яких сприяє реалізації соціально-економічних завдань.

Найбільш суттєвими заходами фінансового впливу на зайнятість є податковий і кредитний механізми. В країнах ЄС стимулювання зайнятості здійснюється шляхом проведення ефективної податкової політики через надання відповідних пільг щодо звільнення від сплати страхових внесків у соціальні фонди, компенсації витрат на професійну підготовку і підвищення кваліфікації працівників, розвиток персоналу, за працевлаштування неконкурентоспроможних на ринку праці громадян. Одним з стимулюючих факторів для підприємців є пільги по оподаткуванню прибутку.

Функціонування кредитного механізму у країнах ЄС передбачає надання державних фінансових субсидій фірмам, що беруть на себе виконання державних програм у певній галузі; фінансові штрафи, що застосовуються в основному при використанні такого адміністративного заходу, як квотування робочих місць для інвалідів та інших неконкурентоспроможних на ринку праці верств населення.

Створення гнучкого ринку праці ЄС є передумовою розвитку економіки на сучасному етапі. Це зумовлено посиленням виробничої гнучкості, внаслідок якої здійснюється диверсифікація виробництва, зростає кількість мобільних малих підприємств, орієнтованих на потреби споживачів, розвиваються підрядні форми організації праці. У межах цієї системи широко використовуються гнучкі форми заробітної плати, зайнятості та організації робочого часу. Важливе значення мають також гнучкість використання робочої сили, її мобільність між підприємствами, в межах підприємств, а також між професіями.

Основними заходами гнучкої політики зайнятості в ЄС є:

- мотивація професійної підготовки працівників протягом всього життя для підвищення кваліфікації або навчання іншій професії, що підвищує шанси працевлаштування при зміні кон'юнктури на ринку праці;
- підтримка рівних можливостей для всіх на ринку праці;
- зміна форм трудових контрактів з урахуванням потреб роботодавців і працівників;
- сприяння використанню сучасних інформаційних технологій для реалізації гнучких форм зайнятості;
- адаптація систем соціального захисту для підтримки трудової мобільності трудящих.

Враховуючи, що ефективність політики зайнятості залежить від забезпечення максимальної мобільності робочої сили, політика ЄС в сфері зайнятості спрямована на створення гнучкої системи професійного навчання, яка б готувала працівників відповідно до сучасних вимог господарства та була

здатною швидко й ефективно перенавчати безробітних. У багатьох країнах ЄС здійснюється пряме цільове фінансування створення і функціонування центрів професійної підготовки та перепідготовки на підприємствах.

Проблемним питанням в ЄС, що потребує вирішення, залишається розробка та впровадження механізмів заохочення та гарантування працевлаштування молоді, враховуючи високий рівень молодіжного безробіття (станом на кінець грудня 2019 року середній рівень безробіття в країнах ЄС складає 14,1 %) [290].

В той же час, у країнах ЄС значна увага в сфері політики зайнятості населення приділяється втіленню різноманітних програм працевлаштування молоді, а саме:

- надання можливості для переміщення студентів в різні країни ЄС у пошуках роботи;
- передача досвіду між літніми і молодими працівниками;
- підтримка молодих підприємців, дрібного і середнього бізнесу, який створює робочі місця для молоді, зниження ризиків за найм молодих працівників через повернення соціального податку, доплату за підготовку собі зміни;
- надання податкових пільг та субсидій підприємствам, які наймають молодь та створюють нові робочі місця у сферах нанотехнологій, біомедицини, енергозбереження, екології, аерокосмічних досліджень та ін.

Для прикладу, в Італії реалізується програма заохочення найму молодих працівників. Роботодавець отримує грошовий бонус, сума якого варіюється в залежності від укладеного контракту з працівником (найбільший бонус у розмірі 6000 євро надається у випадку укладання безстрокового контракту). Крім того, роботодавцям, які винаймають молодих працівників зменшується розмір з виплати соціальних внесків.

Служба зайнятості Хорватії реалізує спеціальні програми, серед яких “Молоді та креативні” – орієнтована виключно на молодь (осіб віком до 29 років) та “Національна програма для молоді”, які спрямовані на

фінансування створення різноманітних форм молодіжної кооперації – творчих майстерень, молодіжних виробничих колективів, що сприяє формуванню освітньої пропозиції відповідно до актуальних потреб ринку праці Хорватії.

У Польщі діє програма “Перша робота”, яка розрахована на осіб віком 25-27 років. З 2016 року програма гарантує працевлаштування з підписанням трудового договору терміном на 2 роки для 100 тис. молодих людей. Також реалізується новий урядовий проект “Робота для молодих”, що передбачає державну підтримку підприємств (у т. ч. через сплату державою внесків на соціальне страхування), які працевлаштовують молодь у віці до 30 років.

Королівським декретом Іспанії встановлено, що у разі укладення першого трудового контракту з працівником, якому не виповнилося 30 років, мале підприємство (до 50 працюючих осіб) має податкову знижку в розмірі 3000 євро. Крім того, якщо на роботу приймається безробітний, мале підприємство отримує податкову знижку у розмірі 50% від суми, яку мала б отримати зазначена особа у вигляді допомоги по безробіттю за період з моменту прийняття на роботу до кінця терміну отримання зазначеної допомоги. Система щомісячних бонусів на внески до фондів соціального страхування застосовується до підприємств, які укладають безстрокові трудові контракти з особами віком від 16 до 25 років, а також з особами, які мають часткову непрацездатність (понад 33 %) віком від 16 до 30 років.

У Німеччині система вищої професійно-технічної освіти організована таким чином, що молодь має можливість отримати ґрунтовну теоретичну підготовку одночасно поєднуючи її з професійною практикою, що забезпечується власне вищим навчальним закладом. До того ж, пропозиція для навчання за кожною окремою спеціальністю формується відповідно до потреб національного ринку праці.

Окремо слід виділити такий напрям політики зайнятості в країнах ЄС як реалізації прав і гарантій зайнятості вразливих груп працездатного населення.

Критеріями при визначенні належності громадянина до вразливих груп працездатного населення – осіб, які не здатні на рівних умовах конкурувати на

ринку праці, а отже потребують додаткової державної підтримки, у країнах ЄС переважно є вік, трудовий стаж, тривалість перебування у статусі зареєстрованого безробітного, встановлений обсяг працездатності тощо. Жінки, які виховують мають малолітніх дітей та молодь віком до 25 років – традиційно належать до таких категорій.

Серед механізмів забезпечення реалізації прав і гарантій зайнятості вразливих груп працездатного населення, що широко застосовуються в країнах-членах ЄС є такі: зниження ставки соціальних виплат для компаній, які працевлаштовують зазначену категорію осіб; встановлення обов'язкових квот поряд із субсидуванням для працевлаштування осіб із обмеженим обсягом працездатності; спеціальні державні програми сприяння працевлаштуванню молоді тощо.

Особливої уваги заслуговують механізми заохочення та гарантування працевлаштування осіб із обмеженим обсягом працездатності. Так, у Литві особи працездатного віку (з працездатністю до 55 %) працевлаштовуються переважно за квотами, що законодавчо встановлено державою для роботодавцям або на додаткові робочі місця. У Люксембурзі для компаній, кількість найманих працівників яких перевищує 25 осіб, встановлена обов'язкова квота для найму певної кількості інвалідів. Працевлаштування певної кількості таких осіб поза квотою субсидується державою у розмірі виплат від 40 до 100 % зарплати працівника в залежності від його зниженої спроможності щодо створення додаткової вартості, а також компенсацію соціальних виплат на таку особу. Крім того, такі працівники мають право на шість додаткових оплачуваних вихідних днів. У Бельгії діє знижена ставка соціальних страхових виплат на таких осіб до 0,1 % у порівнянні з 20 %, яка надається компаніям, що працевлаштовують будь-яку групу осіб, віднесених до зазначеної категорій населення. З метою сприяння працевлаштуванню населення у Бельгії діє план "Activa", яким передбачено фінансову допомогу закладам та підприємствам приватної та державної форми власності як федерального рівня, так і рівня суб'єктів федерації і місцевих комун, які

працевлаштовують осіб із категорії “вразливих”, а також роботодавцям з числа державних підприємств, які працевлаштовують зазначену категорію населення. Субсидування такого цільової групи працівників застосовується і в Болгарії.

В Італії значне скорочення соціальних виплат (на 50 %) строком на 1 рік з можливістю її пролонгації передбачено для роботодавців, які надають роботу працівникам віком старше 50 років.

В якості інституційних механізмів забезпечення реалізації прав і гарантій зайнятості вразливих груп працездатного населення при національних органах у сфері формування та реалізації політики зайнятості населення створюються та діють спеціальні інституції. Такі органи традиційно виконують функції нагляду за дотриманням національного законодавства у сфері праці, захисту прав працівників та роботодавців, дотримання принципів рівності та недискримінації при реалізації політики зайнятості, захисту прав окремих груп працездатного населення, розгляду та вирішення скарг щодо порушення окремих норм законодавства у сфері праці. Для прикладу, у Австрії у рамках Відомства Федерального Канцлера створено Федеральну комісію з рівності, а також аналогічні комісії на рівні федеральних земель (регіонів).

У Великобританії діють декілька органів, що відповідають за усунення та унеможливлення проявів дискримінації, а саме Державний Секретар з питань інвалідів, офіс з питань інвалідності, урядовий офіс з питань гендерної рівності. На Кіпрі з метою реалізації положень закону про рівне ставлення до чоловіків і жінок під час прийому на роботу та їх професійної підготовки створено Комітет з гендерної рівності, однією із функцій якого є виявлення та розслідування порушень в цьому напрямі.

Тобто з метою стимулювання зацікавленості роботодавців у збереженні функціонуючих та створенні нових робочих місць у країнах-членах ЄС застосовуються наступні механізми: субсидоване працевлаштування (у т. ч. для “вразливих” категорій працездатного населення); зменшення податкового навантаження або звільнення від сплати обов’язкових страхових внесків до

системи соціального страхування та пенсійного забезпечення для тих роботодавців, які забезпечують працевлаштування осіб нездатних на рівних умовах конкурувати на ринку праці.

Окремо слід виділити такий важливий напрям політики зайнятості ЄС як субсидування створення нових робочих місць. Такий механізм разом із податковими знижками поширюється перш за все на новостворені підприємства, що належать до категорії малого та середнього бізнесу, оскільки вони відіграють важливу роль у створенні активної пропозиції на ринку праці у вигляді створення нових робочих місць. При цьому, обсяг субсидії часто залежить від багатьох факторів (одним з них є обсяг видатків на створення нового робочого місця). Такі підприємства можуть бути також звільнені від частини податків та одержувати пільгові інвестиції у порівнянні з іншими роботодавцями.

У Литві обсяг субсидії на створення робочого місця становить до 40 мінімальних заробітних плат. При цьому роботодавець має оплатити не менше 35 % видатків, пов'язаних із створенням робочого місця, а у випадку створення робочого місця для осіб з частковою непрацездатністю (до 25 %) розмір субсидії складає 80 % видатків. В країні широко застосовується практика субсидування роботодавців щодо створення робочих місць для інвалідів за додатковими квотами, при чому розмір та строк надання таких субсидій залежить від відсотка працездатності інваліда.

Система економічних пільг підприємствам, що створюють у себе додаткові робочі місця і працевлаштовують працівників, що звільнюються, перенавчаючи їх, діє також у Швеції. У цій країні законодавець у питанні гарантування зайнятості громадян пішов від зворотного: якщо ж підприємство (будь-якої форми власності) звільняє працівника, то сума його шести-дванадцятимісячного утримання повинна вноситися в бюджет муніципального органу, який її перерозподіляє та спрямовує кошти на перепідготовку звільнених працівників. Тобто фактично роботодавця ставлять перед альтернативою: створювати нові робочі місця на власному підприємстві,

чи оплачувати утримання своїх колишніх робітників.

Механізм заохочення роботодавця до створення нових робочих місць у Хорватії являє собою систему пільг та співфінансування (як різновид субсидування) з боку Хорватської служби зайнятості витрат на забезпечення зайнятості населення. Користувачем субвенції (співфінансування службою зайнятості) на працевлаштування за цим модулем є суб'єкт господарської діяльності, роботодавець, який визначається згідно із заявкою щодо відповідної кадрової потреби. Розмір субвенції на робоче місце залежить від рівня здобутої освіти.

Серед інших економічних механізмів стимулювання забезпечення зайнятості населення в країна ЄС виокремлюють також ротацію праці, встановлення нових вимог щодо укладення контрактів на виконання певного виду роботи, компенсаційне інвестування підприємств малого та середнього бізнесу, страхування виплат “по безробіттю”.

У Великій Британії приймаються програми надання фінансової допомоги особам, які бажають започаткувати власний бізнес та відповідають певним критеріям. У Литві практикується ротація праці, яка має за мету “збагачення” змісту праці та посилення інтересу роботодавців до збереження існуючих робочих місць. У Бельгії було запроваджено податкові пільги з метою стимулювання інвестицій у стартапи. У сфері обслуговування (готельний, ресторанний бізнес) бельгійський уряд збільшив кількість годин офіційно дозволеного понаднормового робочого часу та зменшив розмір їх оподаткування, створюючи таким чином “гнучкі робочі місця” (flexijobs). Також в країні для малих та середніх підприємств зменшено страхові виплати за перших трьох найманих працівників.

Система пільг та компенсацій інвесторам у стратегічно важливі галузі економіки запроваджена у Хорватії, при цьому сума таких компенсаційних виплат перебуває у прямій залежності від кількості створених внаслідок інвестування робочих місць та понесених інвестором інших витрат на працевлаштування громадян Хорватії (професійне навчання, обладнання

робочих місць тощо).

Таким чином, серед головних аспектів сучасної політики зайнятості ЄС, на нашу думку, слід виділити такі [43]:

- збільшення чисельності економічно активного населення за рахунок залучення в сферу зайнятості молоді, жінок, громадян пенсійного віку через відповідні зміни законодавства, в сфері трудових відносин, стимулювання гнучких форм зайнятості, запобігання гендерній нерівності;
- збільшення тривалості трудової активності за рахунок стимулювання більш раннього виходу молоді на ринок праці, створення сприятливих умов для осіб старших вікових груп у сфері зайнятості;
- підвищення мобільності робочої сили за рахунок зміни міграційної політики та її орієнтації на забезпечення свободи переміщень між країнами ЄС.

В країнах ЄС проводиться активна політика зайнятості населення, існують розвинені інститути ринку праці, а також функціонують ефективні системи професійного навчання незайнятого населення. Разом з тим, механізми державного регулювання у сфері зайнятості в різних країнах ЄС мають свої відмінності. Запровадження позитивного зарубіжного досвіду в сфері зайнятості населення країн ЄС, сприятиме підвищенню результативності державної політики зайнятості та розвитку національного ринку праці.

Висновки до 1 розділу

На основі теоретичного аналізу засад ринку праці, концепцій зайнятості, державного управління у сфері формування і реалізації державної політики зайнятості та її нормативно-правового забезпечення, досвіду європейських країн щодо вироблення політики в цій сфері дозволили виявити наступне.

Проведений аналіз теоретичних засад функціонування ринку праці та зайнятості населення, який здійснено через ключові аспекти людської праці,

соціально-трудова відносина найманого працівника та роботодавця доводить, що з розвитком теорії ринку праці спостерігається зміна уявлень про людину, модель її поведінки як соціальної особи.

Визначено, що ринок праці є важливою складовою загальної ринкової системи, механізми регулювання якого мають відповідати вимогам ринкової економіки. Як систему економічних механізмів, норм та інститутів, що забезпечує відтворення та використання робочої сили, ринок праці, не можна розглядати ізольовано у відриві від сукупності економічних, соціальних та політичних процесів, що відбуваються в державі. З'ясовано, що одним із важливих параметрів оцінювання економічного стану та ефективності публічного управління як інтегрального індикатору результативності реформ у державі є зайнятість населення, яка акумулює в собі більшість соціальних та економічних процесів, що впливають на її розвиток.

На основі проведеного аналізу теоретико-концептуальних засад формування та реалізації державної політики зайнятості населення, визначено основні її принципи, завдання та напрями. З'ясовано, що державна політика зайнятості населення визначається як система правових, організаційно-економічних заходів держави щодо забезпечення продуктивної зайнятості, оптимальних умов праці, підвищення конкурентоспроможності та раціонального використання робочої сили. Доведено, що державна політика у сфері зайнятості населення має відбуватися на основі системного підходу із дотриманням відповідних принципів, а система державного регулювання зайнятості населення має здійснюватися в контексті інноваційного розвитку, пов'язаного із зростанням продуктивності праці, удосконаленням системи управління, організації виробництва та праці тощо. Державне регулювання зайнятості населення має також враховувати процеси глобалізації та їх багатовекторний вплив на вітчизняний ринок праці.

Проаналізовано основні міжнародні правові документи та стандарти у сфері праці як основного чинника розвитку правових механізмів системи державної політики зайнятості. Доведено, що модернізація державної

політики зайнятості потребує подальшого вдосконалення методологічних засад та внесення змін чинного національного законодавства в сфері праці. Законодавчі та нормативно-правові акти щодо зайнятості, підприємництва, бізнесу, безробіття мають бути узгоджені між собою забезпечуючи високий рівень правового захисту інтересів усіх учасників ринку праці, соціальних прав і гарантій та сприяти покращенню ситуації в сфері зайнятості населення. Національна система нормативно-правової бази в сфері праці та зайнятості повинна максимально враховувати міжнародний досвід, який виражений у міжнародно-правових актах.

Проведений аналіз зарубіжного досвіду державної політики в сфері зайнятості населення доводить, що у кожній країні існує своя національна модель її формування та реалізації, а механізми державного регулювання зайнятості населення в різних країнах світу мають свої відмінності. Наведені практичні приклади державного регулювання зайнятості населення в окремих європейських країнах свідчать про застосування ними інноваційних підходів щодо розв'язання проблемних питань в цій сфері. Зазначено, що впровадження та адаптація таких ефективних механізмів державного регулювання ринку праці та зайнятості населення в системі національного ринку праці сприятиме його інноваційному розвитку.

Основні положення, результати і висновки першого розділу дисертації опубліковано у працях [20; 26; 27; 33; 38; 42; 43; 44].

РОЗДІЛ 2

СУЧАСНИЙ СТАН ФУНКЦІОНУВАННЯ ДЕРЖАВНОЇ СИТЕМИ ЗАЙНЯТОСТІ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВПЛИВУ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ

2.1. Глобалізація та її вплив на трансформацію ринку праці України

Однією з основних характеристик сучасного розвитку світу є глобалізація. На сьогодні вона охоплює майже всі сфери життєдіяльності людини, та її вплив стає дедалі відчутнішим. Тенденції розвитку світової економіки, які безпосередньо пов'язані з глобалізаційними процесами, суттєво впливають і на систему функціонування вітчизняного ринку праці, зайнятість населення та практично всю соціальну складову життя українського суспільства.

Тому на сьогодні для України є досить актуальними дослідження, які комплексно оцінюють особливості впливу глобалізації на розвиток національних ринків праці у відкритих економіках. Фундаментальне вивчення цієї проблеми з обґрунтуванням способів її вирішення є необхідною умовою, з одного боку, чіткого визначення стратегічних інтересів держави в розвитку її трудового потенціалу, а з іншого у формуванні та реалізації ефективної державної політики зайнятості.

Серед українських науковців, які відомі своїми працями з комплексних питань глобалізації і глобального управління, слід відзначити А. Арсеєнка, О. Білоруса, Р. Войтович, В. Бодрова, А. Гальчинського, В. Гошовської, В. Онікієнка, Р. Дацківа, В. Лукашевича, Д. Лук'яненка, А. Малюка, Є. Макаренка, П. Надолішнього, Ю. Пахомова, Т. Пергу, І. Розпутенка, М. Шепелева, Ю. Щербака, С. Шергіна, С. Юрченка та ін.

Дослідженням питань, пов'язаних із зайнятістю населення, з ринком праці, його змінами у процесі глобалізаційних тенденцій економіки, займалось багато видатних вітчизняних учених, таких як: С. Бандур, І. Гнибіденко,

О. Грішнова, А. Колот, Е. Лібанова, Л. Лісогор, Ю. Маршавін, І. Моторна, В. Міненко, І. Петрова, В. Скуратівський, В. Троцинський, В. Онікієнко, В. Федоренко та ін. Незважаючи на значні здобутки вчених у вивченні зазначеної проблематики, питання дослідження функціонування українського ринку праці в умовах глобалізації, а також пошуку та розробці ефективних державних механізмів його регулювання в мінливому глобальному просторі залишаються досить актуальними.

Передумовою виникнення глобальної інтеграції є основні засоби обміну знаннями, цінностями, розвитку в умовах інформаційного суспільства. Характерною ознакою глобальної форми інтеграції є реалізація утилітарного інтересу – ідеї вигоди та матеріального благополуччя, де людина, держава перетворюються на інструмент реалізації окремих цілей, які є основою функціонування та довготривалості відповідного глобального об'єднання.

Глобалізація (від англійського *global* – світовий, всесвітній загальноцивілізаційний, всеохоплюючий, об'єктивний, комплексний та універсальний процес, який здійснює величезний вплив на усі сфери життєдіяльності людей. Глобалізація як бурхливий процес формування загальносвітового фінансово-інформаційного простору призводить до зміни місця, ролі та функцій національної держави, підвищує рівень вимог до ефективності соціального управління, яке має відповідати сучасному типу суспільного розвитку. Тобто в умовах глобалізації кардинально змінюються пріоритетні завдання державних інституцій, відповідно до чого за фундаментальну парадигму приймається принцип “не люди для держави, а держава для людей” [218].

Глобалізація є безпосереднім наслідком процесів інтернаціоналізації, які охоплюють усі сфери буття людини та суспільства (економіку, політику, соціальну сферу, культуру, екологію, безпеку) й закладають її матеріальну, інституційну та політичну основу. Як процес глобалізація означає складний комплекс трансграничних взаємодій між економічними суб'єктами, що виявляється в інтенсифікації потоків товарів, послуг, технологій і фінансових

коштів, у посиленні впливу міжнародних інститутів, у поширенні діяльності транснаціональних і багатонаціональних корпорацій, у зростанні масштабів трансграничних комунікаційних й інформаційних обмінів тощо.

Перехід до постіндустріальної епохи, яка характеризується розвитком інформаційної економіки, мережевої структури соціально-економічних і політичних відносин, визначає нові тренди публічного управління, які змінюють на міжнародному рівні існуючий порядок, а процеси глобалізації та глокалізації активно об'єднують / роз'єднують країни, регіони, політичні та громадські рухи.

Е. Гідденс, зазначає, що глобалізація представляє собою складне переплетіння цілого ряду процесів, які розвиваються суперечливо або, навіть, у протилежних напрямках. Про це свідчать відкритість економіки, інтернаціоналізація гуманітарних потоків, розвиток комунікативних систем, інтернаціоналізація суспільних практик. На думку Е. Гідденса, в умовах глобалізації необхідним є дотримання рівноваги між державою, економікою, громадянським суспільством [59].

Д. Білорус та Д. Лук'яненко [228] сформувавши структуру глобалізаційного процесу, з наступним визначенням глобалізації як об'єктивного соціального процесу, змістом якого є дедалі більший взаємозв'язок та взаємозалежність національних економік, національних політичних і соціальних систем, національних культур, а також взаємодія людини й довкілля. В основі глобалізації лежить розвиток світових ринків товарів, послуг, праці й капіталу. Ще за часів І. Канта основними факторами, які зумовлювали утворення міждержавних союзів, був "дух торгівлі", "сила грошей", тобто, як і сьогодні, економічний фактор [102].

В Енциклопедії державного управління, процес глобалізації означає, що наше життя все більше проходить під впливом подій, навколо нас, але рішення приймаються на великій відстані від нас. Виходячи з цього відзначається, що головною ознакою глобалізації є те, що географічна відстань стає доцільністю, яка зменшується, і що територіальні межі, як, наприклад, між національними

державами, стають менш важливими. При цьому глобалізація висуває на перший план як поглиблення, так і розширення політичного процесу в розумінні того, що місцеві, національні і глобальні події (або, можливо, місцеві, регіональні, національні, міжнародні і глобальні події) постійно взаємодіють [85]. Тобто, завдяки глобалізації якісно змінюється процес публічного управління, який відбувається в умовах “стирання кордонів” та постійних взаємодій і комунікацій між різними суб’єктами, що беруть участь у прийнятті та реалізації управлінських рішень.

І. Розпутенко, досліджуючи питання глобалізації, зазначає, що глобалізація є феноменом, який несе в собі значну кількість як позитивних, так і негативних наслідків: фундаментально змінює наше економічне, політичне і соціокультурне буття, спричинює велику кількість нових проблем і викликів. Час і простір в їхньому традиційному розумінні в епоху глобалізації змінюють свою форму, проте руйнація і розмивання ціннісних систем і соціальних структур, що склалися віками, викликає глибоке занепокоєння. На думку науковця, наполегливо нав’язується думка, що глобалізація полегшує господарську взаємодію між державами, створює умови для доступу країн до передових досягнень людства, забезпечує економію ресурсів, стимулює світовий прогрес. Насправді це продукти третього рівня споживання для таких держав, як Україна. Разом з тим глобалізація несе прямі негативні наслідки: закріплення периферійної моделі економіки, втрата своїх ресурсів країнами, що не входять у “золотий мільярд”, розорення малого бізнесу, поширення на слабкі країни глобалізації конкуренції, зниження рівня життя тощо. Звичайні громадяни, а іноді цілі країни стають другорядними “гравцями” в цьому процесі. Їхня першочергова функція – споживання [235].

Так, відомий український економіст, академік НАН України В. Геєць зазначає, що “досвід останніх років яскраво продемонстрував, що ані ринок, ані ліберально-демократичні свободи, ніякі інші цінності західного світу самі по собі неспроможні змінити життя українців на краще. Більше того, всі реформи у суспільстві, зокрема й в економіці, є лише засобом для досягнення

національних цілей розвитку. Наші національні інтереси та цілі включають таке:

- забезпечення гідних умов життя всім громадянам України;
- створення умов для розвитку та поліпшення життя майбутніх поколінь українців;
- гарантії незалежності та безпеки особи і держави” [82].

Глобальні проблеми сучасності є породженням передусім суперечностей суспільного розвитку, а саме – масштабів впливу діяльності людини на оточуючу дійсність та нерівномірність соціально-економічного та науково-технічного розвитку країн та регіонів. Відповідно – вони є комплексними та всеосяжними, тобто тісно взаємопов’язані з регіональними та національно-державними. Тому ефективна стратегія вирішення глобальних проблем виводить суспільства на нові рубежі міжцивілізаційного розвитку, перш за все – на рівень усвідомлення необхідності об’єднання зусиль всіх народів та держав [218, с. 10].

Наукові погляди на витoki глобалізації й на сьогодні залишаються дискусійними. Історики розглядають цей процес як один з етапів розвитку капіталізму. Економісти ведуть відлік від транснаціоналізації фінансових ринків. Політологи розглядають цей процес як поширенні демократичних інститутів. В поясненні процесів глобалізації є також і інформаційно-технологічні підходи. Суб’єктом глобалізації виступає регіоналізація, яка сприяє формуванню світових полюсів економічного і технологічного розвитку.

Глобалізацію можна поділити на економічну, фінансову, технологічну, політичну, культурну тощо. Фінансово-економічна глобалізація приводить до розвитку в усьому світі ринкової економіки, посилення міжнародного поділу праці, зростання транснаціональних корпорацій, створення широко розгалуженої системи міжнародних банків і фондів. В контексті дослідження, на нашу думку, доцільно розглянути економічну глобалізацію, яка найбільш впливає на функціонування національних ринків праці та зайнятість

населення.

Т. Левітт, американський економіст, професор Гарвардської школи бізнесу, визначає “глобалізацію” як феномен злиття ринків окремих продуктів, що виробляються транснаціональними корпораціями. Представник цієї ж школи, К. Омі, у своїй книзі “Світ без кордонів” зазначає, що глобальна економіка визначається взаємозалежністю трьох центрів Європейського Союзу, США та Японії, економічний суверенітет окремих держав став безглуздим, а на сцену світової економіки виходять “глобальні фірми” [312; 323].

Зростаюча глобалізація економіки виражається в різкому збільшенні масштабів і темпів переміщення капіталів, випереджальному зростанні міжнародної торгівлі порівняно зі зростанням валового внутрішнього продукту (ВВП). Створені за останні десятиріччя інформаційні системи суттєво посилили здатність фінансового капіталу до швидкого переміщення, що містить у собі, принаймні потенційно, здатність до руйнування стійких економічних систем.

Найважливішими рисами міжнародної економічної інтеграції є такі:

- міждержавне регулювання соціально-економічних процесів;
- поступове формування єдиного регіонального господарського комплексу зі спільною структурою та інфраструктурою відтворення;
- усунення адміністративних і економічних бар’єрів, які перешкоджають вільному рухові у межах регіонального формування товарів, капіталів, технологій та робочої сили;
- зближення внутрішніх економічних умов суспільного відтворення у державах, які беруть участь в інтеграційних об’єднаннях.

Для глобалізації характерна, як тенденція поступової конвергенції національних систем зайнятості та ринків праці на базі загальних ринкових принципів, зближення загальнокультурних стереотипів, шкали цінностей, так і формування нових механізмів координації та управління національними процесами у сфері соціально-трудоких відносин.

В контексті дослідження важливо акцентувати увагу на загальні процеси, які спостерігаються в системі світового ринку праці в умовах глобалізації.

Виділимо основні глобалізаційні процеси [19; 24; 82; 101], які впливають на функціонування та розвиток національних ринків праці, що необхідно для проведення системного аналізу національного ринку праці та ситуації в сфері зайнятості, а саме:

– внаслідок інтернаціоналізації виробництва мільйонні маси працівників з економічно менш розвинутих країн вступили у пряму конкуренцію з працівниками розвинутих країн. Провідну роль в цих процесах відіграють ТНК, які завжди мають можливість перенести своє виробництво в інші країни, знижуючи ціну робочої сили. У цьому випадку не робоча сила йшла до капіталу, а навпаки, капітал спрямовувався до місць нагромадження дешевої робочої сили. Одночасно спостерігаються і зворотні процеси щодо залучення робочої сили з менш розвинутих регіонів до праці в розвинутих країнах світу;

– в рамках інституціонального впливу глобалізації на міжнародний ринок праці особливої уваги заслуговує рівень оплати праці та можливість зайнятості. Так, у Європі заробітна плата складає 30% виробленої працівником продукції (в Україні цей показник є менше 5%), що є спонукальним мотивом до трудової міграції та еміграції;

– на переміщення робочої сили у світовому масштабі мають значний вплив інфляції та високий рівень безробіття. Для прикладу: розвиток американського ринку праці після Другої світової війни завдяки реалізації програм, спрямованих на стимулювання зростання зайнятості, збільшення кількості робочих місць тощо, стимулював приплив трудових мігрантів з різних країн, цей процес продовжується і нині;

– на розвиток світового ринку праці впливає стан охорони здоров'я та навколишнього середовища в країнах світу (проблема охорони навколишнього середовища стала другою за значущістю глобальною проблемою після

збереження миру та запобігання регіональним конфліктам, а проблема загрози здоров'ю населення, особливо в умовах глобальної пандемії, розглядається як загроза планетарного масштабу);

– серед причин міграційних переміщень на світовому ринку праці виступають такі: соціально-демографічні характеристики, як чисельність населення, середня тривалість життя, демографічна структура населення, тенденції у шлюбно-сімейних відносинах. У зв'язку з демографічними змінами у більшості країн світу відбувається старіння населення, спостерігається тенденція до збільшення кількості пенсіонерів і зменшення кількості активних працівників, що зумовлює додаткову потребу у міграційному притоку працівників в країну (додаток Б, табл. Б.2-Б.7);

– визначальною тенденцією на світовому ринку праці є міграція населення. Цей процес може принести як позитивні, так і негативні наслідки, що детально розглянуто в підрозділі 2.4 дисертації;

– на тенденції і характеристики розвитку світового ринку праці впливають науково-технічний прогрес, розвиток інформаційно-комунікаційних технологій. Відсутність науково-технічного розвитку або недостатній його рівень спричиняє еміграцію спеціалістів та інтелектуальної еліти до інших держав або до промислових центрів;

– відчутним на розвиток світового ринку праці є вплив програм соціального партнерства (трипартизму, біпартизму), що проявляється в досягненні політичної стабільності і соціального примирення в суспільстві, регулюючи відносини роботодавців і найманих працівників (мета соціального партнерства полягає у прагненні держави, роботодавців і найманих працівників досягти загального блага в суспільстві через підвищення продуктивності праці, розвиток науково-технічного прогресу, збільшення валового національного продукту, підвищення рівня та якості життя населення);

– спрямованість розвитку світового ринку праці визначається дієвістю інституційного регулювання національних ринків праці за такими напрямками:

владно-регулюючий – вектор розвитку і методи управління суспільством, що пронизують всі рівні суспільства; економічний (економіка, ринки, власність, гроші, банки та ін.), який забезпечує виробництво та розподіл товарів та послуг; соціокультурний, який представлено сукупністю норм, ціннісних орієнтацій, що фактично регулюють діяльність людей.

Під впливом глобалізаційних процесів спостерігається суттєве зміння масштабів та структури світової зайнятості (безперервна модернізація структури зайнятості при випереджальному зростанні частки зайнятих в сфері послуг); загальний та структурний дефіцит робочої сили в розвинутих країнах (розвинутих країнам для підтримки чисельності економічно активної частини населення необхідна суттєва компенсаторна нетто-імміграція); значне відставання темпів зростання рівнів заробітних плат від темпів зростання продуктивності праці на міжнародному ринку праці (внаслідок перенесення виробництва і робочих місць до країн з більш дешевою робочою силою); поряд із кількісними змінами в динаміці попиту на робочу силу, відбувається суттєве підвищення вимог до якості робочої сили з підвищенням попиту на висококваліфіковану робочу силу з боку ТНК (причому вимоги до якості робочої сили підвищуються не тільки в матеріальному виробництві, а й у сфері послуг); зростання мобільності робочої сили супроводжується інтенсифікацією процесів регіональних переміщень робочої сили в межах світового господарства (відплив висококваліфікованої робочої сили з менш розвинутих країн); поглиблення поляризації у доходах працівників різних рівнів (найвищої управлінської ланки і рядових працівників компаній); відмова від макроекономічного стимулювання сукупного попиту з метою розширення зайнятості, а також від скорочення тривалості робочого часу як засобу зниження безробіття [101].

Глобалізація світового економічного простору обумовлює посилення ролі людського фактору у підвищенні конкурентних можливостей національної економіки. У сучасних умовах місце країни в рейтингу геополітичної конкуренції визначається освітнім рівнем нації, розвитком

ключових виробничо-технологічних систем новітнього технологічного укладу та інформаційного середовища, можливостями економіки до генерації високої інноваційної активності [19; 82].

Тенденції розвитку світової економіки, які безпосередньо пов'язані з глобалізацією, суттєво впливають на ринок праці та всю соціальну складову життя українського суспільства. Процеси, які відбуваються на національному ринку праці, безпосередньо пов'язані з соціально-економічною ситуацією в країні. Фактори, що дестабілізують соціально-трудова сферу та породжують численні асиметрії у цій сфері, мають як об'єктивний, так і суб'єктивний характер. Найбільш значимими з них є такі:

- глобалізація світової економіки та зростання відкритості національних економік;
- погіршення вікової структури населення в цілому й економічно активного зокрема;
- лібералізація соціально-економічної політики, складником якої є так званий економоцентризм;
- уповільнення темпів економічного зростання;
- трансформація інституту зайнятості та різновекторність на ринку праці.

М. Кастельс, аналізуючи найбільш значущі трансформації нового міжнародного поділу праці, зазначав, що нова модель глобального виробництва та менеджменту рівносильна одночасній інтеграції трудового процесу та дезінтеграції робочої сили [104]. Негативний вплив на соціально-трудова сферу у в умовах глобальних процесів проявляється у вигляді намагання роботодавців знижувати заробітну плату і скорочувати витрати на покращення умов праці з метою підвищення конкурентоспроможності продукції. Це негативно впливає на зайнятість та сприяє зовнішній трудові міграції. Відтік якісного людського капіталу спричиняє величезні збитки для держави, і зменшує перспективи соціально-економічного розвитку.

Вплив процесу глобалізації на зайнятість та ринок праці в Україні є

масштабним і неоднозначним, виходячи зі змісту соціально-економічних наслідків. Глобалізація економіки справляє суттєвий і неоднозначний вплив на такі параметри зайнятості і ринку праці, як структура робочих місць, їх динаміка, якість трудового життя, якість робочої сили, мобільність і трудові міграції.

Одним із показників, який характеризує конкурентоспроможність країни в світі є індексом глобальної конкурентоспроможності (Global Competitiveness Index, GCI), який щорічно розраховуються за методикою Всесвітнього економічного форуму. На рис. 2.1.1 наведено рейтинг України за індексом глобальної конкурентоспроможності у 2010-2019 рр. Так, у 2019 році країна втратила дві позиції в Індексі глобальної конкурентоспроможності й опустилася на 85-те місце з 141 країни.

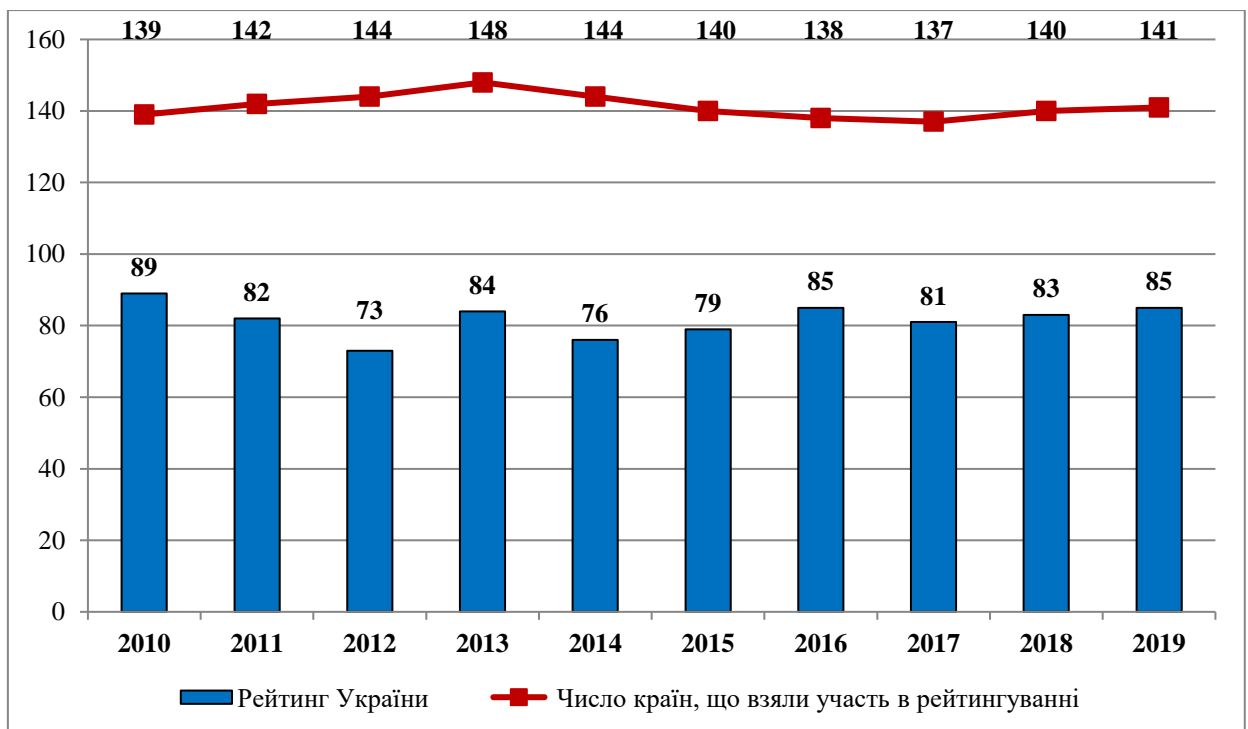


Рис. 2.1.1. Рейтинг України за індексом глобальної конкурентоспроможності у 2010-2019 рр.

Джерело: розроблено автором на основі даних [19; 339].

Основний регрес зафіксовано у сфері фінансових систем, в якій рейтинг України опустився на 19 позицій – до 136-го місця, й у сфері охорони здоров'я – на 9 позицій, до 101-го місця. Також дещо погіршилися показники

впровадження інформаційно-комунікаційних технологій – із 77-го на 78-ме місце, макроекономічної стабільності – зі 131-го на 133-тє місце та інноваційних можливостей – із 58-го на 60-те місце. Водночас другий рік поспіль значно покращуються позиції країни за критеріями “ринок товарів” – з 73-го на 57-ме місце, “інституціональний розвиток” – зі 110-го на 104-те місце. Позитивним моментом є покращення позицій за такими показниками, як освіта – з 46-го на 44-те місце та рівень розвитку бізнесу – з 86-го на 85-те місце. Показник середньорічного зростання ВВП за десять років перестав бути від’ємним і покращився з – 2,1 % до 0,1 %. В той же час, слід зазначити, що приріст прямих іноземних інвестицій в Україну за п’ять років знизився з 2,7 % ВВП до 2,3 % ВВП [339]. Не кращий рейтинг Україна має і за індексом економічної свободи – 147 місце серед 180 країн світу у 2019 році. Динаміку цього показника наведено у (додатку Б, табл. Б.1).

Проте обнадійливих перспектив щодо покращення позицій за напрямками в рейтингу у 2020 році немає. Так, за у 2020 році перед Україною постали нові виклики, пов’язані зі світовою економічною рецесією – різке гальмування темпів економічного розвитку країни, а саме: у I кв. 2020 р. реальний ВВП знизився на 1,3 %, у II кв. – на 11,4 % до відповідного періоду 2019 р. Суттєве скорочення обсягів промислового виробництва. Спад промислової продукції відносно відповідного періоду 2019 р. у січні-липні 2020 р. склав 7,7 % (ознаки промислової стагнації були помітні ще у 2019 році спад склав 0,5 %). Зниження інвестиційної активності. У першому півріччі 2020 р. обсяги капітальних інвестицій зменшилися на 34,9 % порівняно з I кварталом 2019 р. За підсумками 2020 року в Україні спостерігається зниження ВВП на 4 % [176; 183; 184].

Прояв впливу глобалізаційних процесів на зайнятість населення можна спостерігати за різними формами та напрямками. Найбільш помітними є розвиток нетрадиційних форм зайнятості, зміна структури зайнятості та дисбаланс між структурою робочої сили та робочих місць. В Україні, як у більшості країн світу, також відбувається глибинна трансформація зайнятості.

Йдеться про зміну її основних форм, видів та змісту. Вітчизняний ринок праці поступово запозичує загальносвітові тенденції. Вже сьогодні принциповими інноваціями у сфері зайнятості можна вважати лізинг персоналу, дистанційну зайнятість, нестандартні графіки робочого часу тощо. Нової якості набуває гнучкість ринку праці у різноманітних її формах та виявах. Зазначені процеси у сфері зайнятості справляють значний вплив на соціально-трудова сферу, адже від їх впливом змінюються як структура, так і зміст соціально-трудова відносин [284].

Найбільш помітними та важкими наслідками впливу глобалізаційних процесів на зайнятість населення є безробіття та підвищення мобільності робочої сили, тобто трудова міграція.

Визначальною серед для міграційних процесів населення України є трудова міграція. Низка європейських держав, які є основними країнами призначення для українських мігрантів, спрощують правила працевлаштування українців, розглядаючи їх як мігрантів, бажаних за освітніми і трудовими характеристиками й найменш проблемних завдяки культурній близькості. Глобальна пандемія не спричинила повного припинення трудової міграції, хоча й змінила характеристики цього процесу [1].

Глобалізація економіки впливає на систему функціонування вітчизняного ринку праці у двох аспектах. По-перше, через міграційні потоки та посилення попиту на робочу силу в Україні транснаціональними і міжнаціональними компаніями, що спричиняє поступову трансформацію нашого ринку праці на частину глобального ринку праці, інтеграцію з ним. По-друге, глобалізація економіки впливає на ринок праці України опосередковано через різноманітні канали і чинники, до яких насамперед слід віднести: прямі іноземні інвестиції і міжнародну торгівлю; зміну курсу національної валюти; зміну цін на міжнародних ринках на товари і послуги, що посідають важливе місце в українському експорті та імпорті (особливо енергоносії, метал, продукція сільського господарства) тощо [68].

Така продукція має сировинний характер і складається з низькотехнологічних товарів, що дуже впливає на чутливість української економіки до коливань світових цін та не сприяє сучасному інноваційно-технологічному розвитку країни.

Продуктивність праці в країні майже вдвічі відстає від середньосвітового рівня. Утримання низької вартості робочої сили як конкурентної переваги перешкоджає формуванню середнього класу та посилює зовнішню трудову міграцію населення.

В табл. 2.1.1 наведено порівняння макропоказників України та деяких країн світу у 2019 році.

Глобалізація економіки впливає на ринок праці опосередковано через різноманітні економічні канали і чинники, до яких, перш за все, слід віднести міжнародну торгівлю і прямі іноземні інвестиції, зміну цін на міжнародних ринках на товари і послуги, що посідають важливе місце в українському експорті та імпорті, зовнішні позики, зміну курсу іноземної валюти тощо.

Глобалізація має певний вплив на рівень та якість життя населення. У сучасних ринкових умовах при визначенні рівня життя населення важливим стає врахування всіх аспектів життєдіяльності людини, що забезпечить комплексність аналізу соціально-економічного розвитку країни загалом. Насамперед це економічний, соціальний, екологічний, демографічний, правовий аспекти та ін.

Одним із найбільш універсальним та поширеним показником, за яким можна порівняти рівень людського розвитку у світі, є індекс людського розвитку (ІЛР), котрий ґрунтується на мінімальному наборі показників, за якими можна зібрати достовірні зіставні дані в усіх країнах світу. Для визначення індексу людського потенціалу за методикою ООН рекомендується враховувати три показники: ВВП на душу населення, середню тривалість життя, рівень освіти населення старше 25 років. Ці показники по країні зіставляються з максимальними у світі аналогічними показниками [269].

Таблиця 2.1.1

Порівняння макропоказників України та деяких країн у 2019 році

Макропоказники	РФ	Білорусь	Туреччина	Польща	Україна
ВВП (за ПКС), млрд дол.	4281,8	188,8	2325,6	1299,3	560,7
ВВП на особу (за ПКС), млрд дол.	29181	19943	27975	34218	13541
Дохідна частина державного бюджету, млрд дол.	311,8	11,6	154,2	104,3	38,6
Видаткова частина державного бюджету, млрд дол.	281,3	10,1	176,0	107,9	41,5
Витрати на науку, % до ВВП*	0,99	0,61	0,96**	1,21	0,47
Витрати на здоров'я, % до ВВП**	5,34	5,93	4,22	6,54	7
Витрати на здоров'я на душу населення, дол. США**	565,9	342,5	444,7	906,8	177,4
Експорт товарів, млрд дол.	422,6	22,5	171,1	251,9	50,1
Експорт послуг, млрд дол.	62,7	9,6	64,9	72,0	15,6
Імпорт товарів, млрд дол.	243,8	31,	200,7	246,7	60,8
Імпорт послуг, млрд дол.	98,8	5,8	29,0	43,9	6,9

* Дані за 2019 р., ** Дані за 2017 р.

Джерело: [1; 176].

Так, у доповіді ПРООН за 2018 рік Україна отримала значення ІЛР 0,750, що відносить її до високої категорії людського розвитку – 88 позиція зі 189 країн і територій. За період з 1990 до 2018 року значення ІЛР України збільшилося з 0,705 до 0,750, тобто на 6,3 %. У табл. 2.1.2 наведено прогрес України за кожним показником ІЛР. За період з 1990 до 2018 року очікувана тривалість життя при народженні в Україні збільшилась на 2,1 років, середня кількість років навчання збільшилася на 2,2 роки, а очікувана кількість років навчання зросла на 2,7 років. ВНД на душу населення України скоротився приблизно на 25,6 % в період між 1990 та 2017 рр. [41; 76].

Проте, слід зазначити, що рівень життя українців, який вимірюється

валовим національним доходом (ВНД) на душу населення України, скоротився приблизно на 25,6 % в період між 1990 та 2018 рр.

Таблиця 2.1.2

Тенденції індексу людського розвитку України 1990-2018 рр.*

Роки	Очікувана тривалість життя при народженні	Очікувана кількість років навчання	Середня кількість років навчання	ВНД на душу населення (ПКС 20011 року в доларах США)	Значення ІЛР
1990	69,8	12,4	9,1	10,744	0,705
1995	67,9	12,2	10,0	4,993	0,664
2000	67,3	13,0	10,7	4,665	0,671
2005	67,5	14,6	11,2	7,207	0,715
2010	69,4	14,8	11,3	7,715	0,732
2015	71,5	14,9	11,3	7,373	0,742
2016	71,7	15,1	11,3	7,601	0,746
2017	71,8	15,1	11,3	7,670	0,747
2018	72,0	15,1	11,3	7,994	0,750

*розраховано на базі послідовної серії часових даних і нових цільових показників.

Джерело: [76].

Для порівняння, у 2019 році ВВП за паритетом купівельної спроможності на одну особу (в дол. США), Україна очолила рейтинг найбідніших країн Європи (рис. 2.1.2).

Коли говорять про глобалізацію, то припускають, що вона веде до єдиного світу, рівноцінно інтегрованого у світову економіку. Проте сьогодні торгівля між 25 найрозвиненішими країнами складає понад 80 % їх сукупного зовнішньоторговельного обігу. На частку “самовизначених” припадає понад 90 % інвестицій та 98 % науково-технічних розробок, відкриттів і патентів. Очевидно, у реаліях мова йде про подальшу не глобалізацію, а про поляризацію/диференціацію на багаті і бідні нації, на багаті і бідні держави [235].

На превеликий жаль світова спільнота в умовах сучасного глобального інформаційного простору зазнала невдачі в спробах знайти ефективні способи скорочення прірви між багатими і бідними націями. Напруженість в окремих країнах між представниками різних рас, націй, релігій, регіональними угрупованнями, інтелектуалами і робітниками стає сильною і глибоко роз'єднуючою тенденцією.

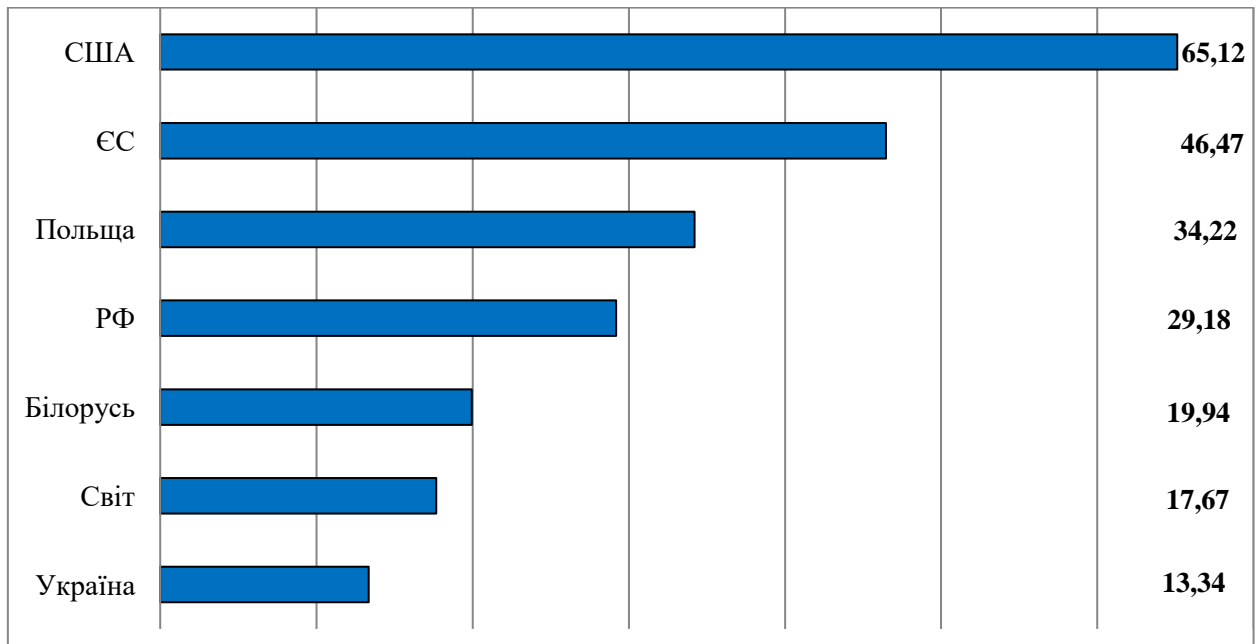


Рис. 2.1.2. ВВП за паритетом купівельної спроможності на одну особу (2019 р., тис. дол. США)

Джерело: розроблено автором на основі даних [176; 182].

Глобалізація в її сучасному варіанті привела до “переформатування” структури сучасного світу, а в результаті цього – до коригування національних систем державного управління, зміни стратегій економічного, політичного та духовного розвитку, що породжує суцільну взаємозалежність світу, яка і складає основу його функціонування. Зростаюча взаємозалежність уніфікує й стандартизує умови та фактори розвитку окремих країн світу, є своєрідним індикатором визначення рівня сталості розвитку національних держав, а отже, і їх потенціалу в протистоянні викликам глобалізаційних процесів, які й стають сьогодні основним критерієм об’єднання держав у відповідні глобальні чи регіональні структури. Протистояти таким глобалізаційним викликам

здатна лише та держава, яка має активну систему управління, реалізує власну геополітичну стратегію розвитку, максимально оберігає свій суверенітет, орієнтується в глобальному просторі, а головне – володіє ефективними механізмами впливу та навіть і управління ним [54].

Розвиток вітчизняного ринку праці гальмується збереженням значної частки неефективних робочих місць; зниженням мотивації до праці внаслідок збереження моделі “дешевої робочої сили”; суттєвої професійно-кваліфікаційною невідповідністю робочої сили сучасним потребам ринку; поширенням не задекларованої зайнятості [19].

В системі функціонування українського ринку праці спостерігається професійно-кваліфікаційна асиметрія, неефективність профорієнтації, а неналежна якість професійно-технічної та вищої освіти спричиняють низький рівень конкурентоспроможності випускників на ринку праці та значні розриви у конкурентоспроможності різних груп робочої сили.

Не оминув вплив глобалізації і демографічні процеси, що передусім спостерігається у перерозподілі робочої сили між окремими країнами і континентами та спричиняє постійне зростання міграційних потоків з менш розвинених регіонів світу в більш розвинені. Для країн з перехідною економікою, зокрема України, ця проблема є дуже актуальною, адже значна частина активних трудових ресурсів країни вимушена щорічно виїжджати для роботи закордоном, що посилює демографічну кризу та знижує ефективність функціонування ринку праці України (додаток В, табл. В.1-В.2).

Так, глобальною тенденцією є старіння населення, обумовлене збільшенням середньої очікуваної тривалості життя (з 64,2 року в 1990 р. до 72,6 року в 2019 р.) та зниженням народжуваності (з 3,2 дитини на одну жінку репродуктивного віку у 1990 р. до 2,5 дитини у 2019 р.). у 2018 р. вперше в історії людства кількість осіб, старших за 65 років, перевищила кількість дітей до 5 років [1].

Середня тривалість життя українців на 10-12 років менша, ніж у країнах Європейського Союзу, а показник передчасної смертності, особливо серед

чоловіків працездатного віку, вищий у 3-4 рази. В наслідок цього в Україні зафіксовано один із найвищих у світі показників природного зменшення населення. Однією з найнижчих в Європі є й тривалість трудової і творчої активності українців, яка у середньому складає 30 років (додаток Б, табл. Б.5).

Експерти ООН прогнозують, що в 2060 році в Україні житиме менше ніж 41 млн, у 2050 році – близько 35 млн, у 2075 році – 28,5 млн, у 2100 – менше ніж 25 млн осіб. Отже при збереженні поточних тенденцій у наступні 80 років кількість населення України може скоротитися майже вдвічі. Якщо зараз кількість осіб віком понад 65 років становить близько 17 % загальної кількості населення України, то до кінця століття цей показник згідно з прогнозом ООН зросте до 28 % [1].

Таким чином, проведений короткий аналіз показує, що глобалізаційні процеси мають значний вплив на розвиток української економіки, систему функціонування ринку праці, рівень та якість життя населення.

2.2. Сучасний стан та тенденції розвитку вітчизняного ринку праці в умовах глобалізації

Тенденції розвитку світової економіки, які безпосередньо пов'язані з глобалізацією, суттєво впливають на вітчизняний ринок праці та всю соціальну складову життя суспільства. Процеси, які відбуваються в системі функціонування національного ринку праці та сфері зайнятості населення, безпосередньо пов'язані з економічною ситуацією в країні.

Знаходячись в системі впливу глобалізаційних процесів, національний ринок праці адаптується до мінливого середовища та змін, які спостерігаються як на зовнішньому так і на його внутрішньому просторі.

Складна демографічна ситуація в країні, а й відповідно зменшення чисельності населення працездатного віку, підвищення вимог до кваліфікації працівників, значні обсяги зовнішньої та внутрішньої трудової міграції населення, а також нових форматів працевлаштування, пов'язаних з розвитком

гнучких форм зайнятості населення та ін., відбивається на основних показниках ринку праці: економічній активності, офіційній та неформальній зайнятості населення, структурі зайнятості населення, рівні безробіття тощо.

Одним з найважливіших показників, які характеризують стан ринку праці України є зайнятість населення.

Аналіз тенденцій зайнятого населення працездатного віку свідчить про скорочення даної категорії на 1825,4 тис. осіб за період 2010-2019 рр. За період 2010-2013 рр. відбувалося помірне підвищення кількості зайнятого населення, проте складна політична та економічна ситуація в Україні спричинила значний спад, більш, ніж на млн осіб. У відсотковому значенні у 2019 році зайняте населення працездатного віку становить 67,4 %, що демонструє поступове зростання зазначеного показника.

В цілому кількість економічно активного населення України останніми роками становить майже 18 млн осіб (рис. 2.2.1). У 2014 році цей показник був майже на 2 млн осіб більший, проте за один рік він значно впав через початок військової агресії Російської Федерації на Сході України та втрату контролю над деякими територіями країни.

Протягом наступних років обидва показники змінювалися значно менше. Досягши мінімуму у 2017 році, кількість економічно активного та зайнятого населення почала зростати, тож станом на 2019 рік ці показники становили 18,1 та 16,6 млн осіб відповідно. Негативні тенденції на ринку праці до 2017 року можна пояснити старінням населення та зростанням обсягів зовнішньої трудової міграції. Збільшення економічно активного та зайнятого населення в країні спричинене проведенням пенсійної реформи, яка почала реалізовуватись у 2018 році, що передбачає поступове підвищення пенсійного віку для жінок до одного рівня з чоловіками – 60 років. Завдяки підвищенню працездатного віку жінок, кількість економічно активного та зайнятого населення протягом 2018-2019 рр. виросло на 212 та 426 тис. осіб відповідно.

В Україні також спостерігається зростання частки населення старшого за 65 років з 15,3 % на початку 2014 року до 16,8 % на початку 2019 року, що

спричинено значним рівнем старіння населення України (показник більш ніж вдвічі перевищує поріг населення за шкалою ООН).

Рівень економічної активності протягом цього періоду залишався на відносно однаковому рівні – 62.0-62.4 % (рис. 2.2.2). Така тенденція пов'язана з тим, що темпи зменшення економічно активного населення на той період не перевищували темпи зменшення постійного населення та мали подібний тренд.

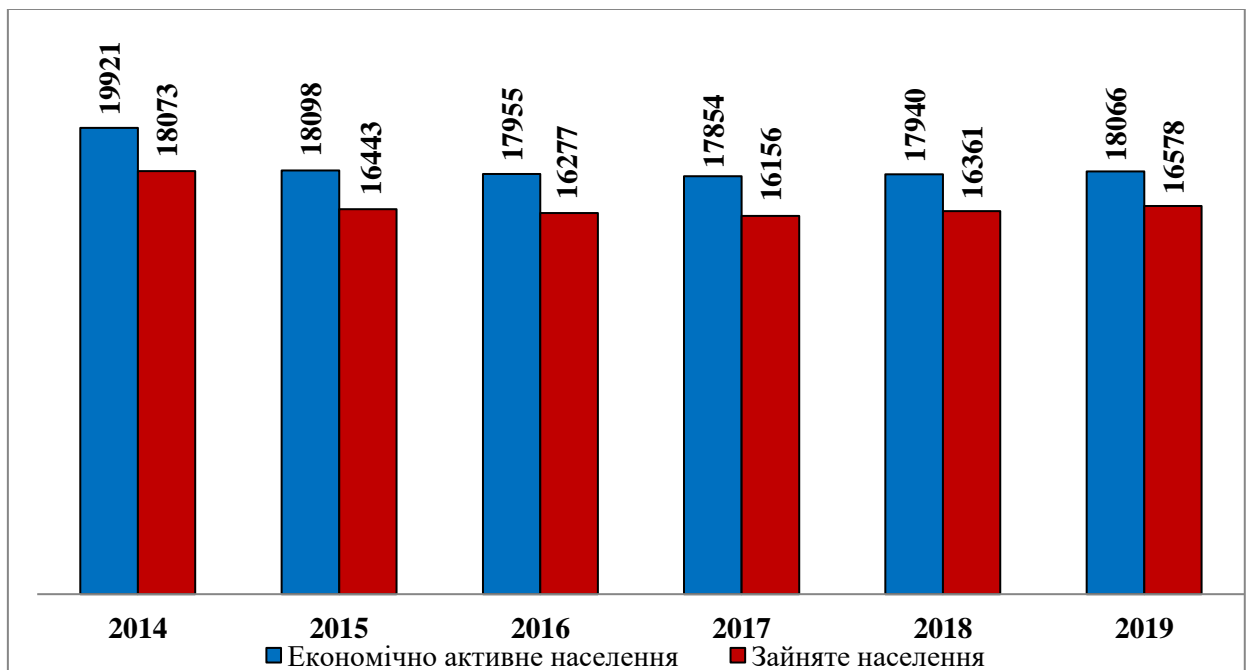


Рис. 2.2.1. Економічно активне та зайняте населення України віком 15-70 років у 2014-2019 рр., тис. осіб

Джерело: розроблено автором на основі даних [232].

Проте у 2018-2019 рр. у результаті пенсійної реформи кількість економічно активного населення почала зростати, а, відповідно, виріс і рівень економічно активного населення, досягнув у 2019 році позначки у 63,4 %.

Схожа ситуація склалася і з рівнем зайнятості населення, який у 2014-2017 рр. мав дещо негативний тренд, але, досягнувши мінімуму на рівні 56,1 % у 2017 році, наступними роками почав зростати досягнувши позначки у 58,2 % у 2019 році.

Найбільша кількість зайнятого населення за останні роки спостерігається у сфері оптової та роздрібної торгівлі, сільському господарстві

та промисловості, хоч у кожній з них спостерігається спад за період 2010-2018 рр. і лише у 2019 році спостерігається незначне покращення цих показників. Низькі показники зайнятості ще спостерігаються у сфері інформації та телекомунікацій, фінансової діяльності та ін. Формування саме таких тенденцій на ринку праці відбувається через те, що Україна залишається ще досі сировинною та низько технологічною країною.

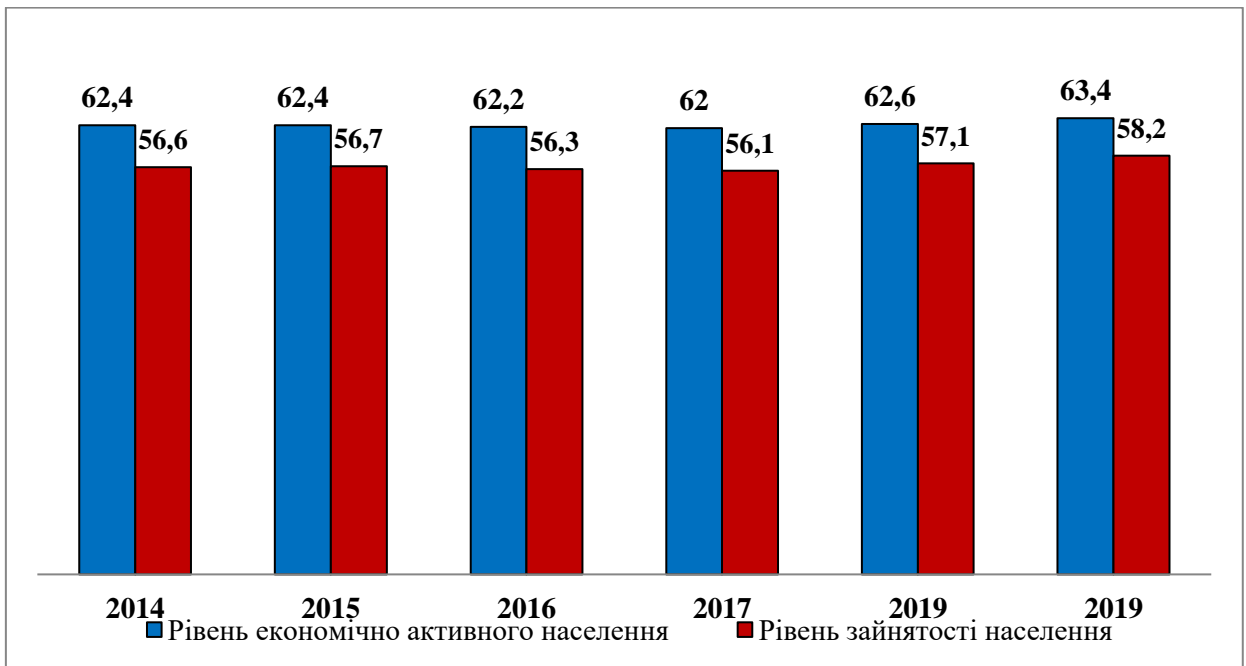


Рис. 2.2.2. Рівень економічно активного та зайнятого населення віком 15-70 років у 2014-2019 рр., %

Джерело: розроблено автором на основі даних [232].

Як вже зазначалося рівень зайнятості в Україні у 2019 році складав 58,2%, тоді як цей середній показник по країнах ЄС – 54,5 %. Найбільший рівень зайнятості населення в ЄС в 2019 р. спостерігався в Швеції (60,4%), Нідерландах (60,2 %), а найменший в Греції (43,0 %), Хорватії (44,6 %), Італії (44,9 %) (додаток Б, табл. Б.8, Б.13) [178].

В системі вітчизняного ринку праці останніми роками спостерігається зменшення кількості неформально зайнятого населення (рис. 2.2.3).

Так, протягом останніх шести років цей показник зменшився на більше ніж один мільйон осіб та досягнув у 2019 році показника, дещо меншого за 3,5 млн осіб. Така ж тенденція спостерігається і з часткою неформально

зайнятого населення. Протягом останніх шести років частка неформально зайнятого населення в Україні впала на понад 4 %, становлячи на кінець 2019 року – 20,9 %.

Важливим показником, який визначає стан ринку праці та ефективність його функціонування з позиції держави є рівень безробіття, який в Україні становить на кінець 2019 року 8,2 %. Варто зазначити, що це досить висока позначка, хоча нижча в порівнянні з показниками деяких країн ЄС на кінець 2019 року (Греція – 17,3 %, Іспанія – 14,1 %, Італія – 10 %, Хорватія – 9,5 %). Але слід зауважити, що за даними Євростату рівень безробіття в Євросоюзі складає на цей період 6,3 % (додаток Б, табл. Б.14) [178].

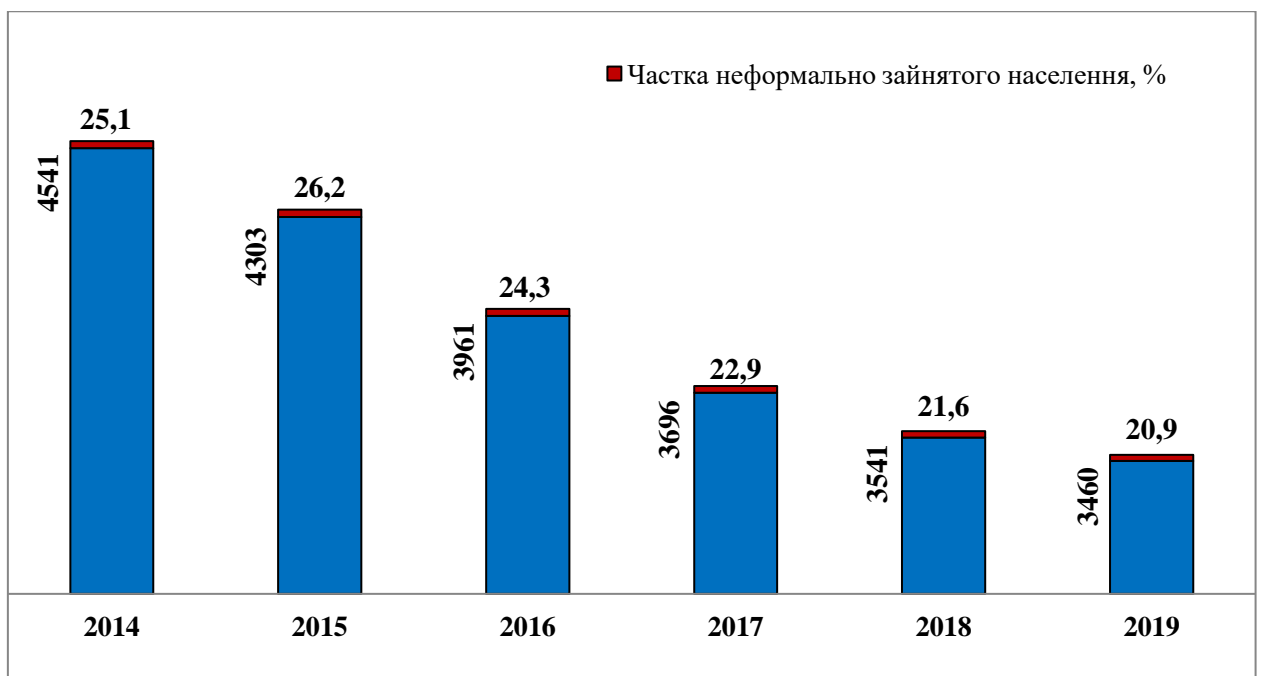


Рис. 2.2.3. Неформально зайняте населення віком 15-70 років в Україні у 2014-2016 рр.

Джерело: розроблено автором на основі даних [232].

Статистику безробітного населення та рівень безробіття в Україні (за методологією МОП) за період з 2014-2019 рр. наведено на рис. 2.2.4.

Після зменшення загальної кількості населення України у 2014 році через початок військової агресії Російської Федерації на Сході України та анексії Кримського півострову, кількість безробітного населення впала до показника приблизно 1,6 млн осіб у 2015 році. У 2015-2017 рр. спостерігається

зростання кількості безробітного населення до позначки в майже 1,7 млн осіб, з подальшим зменшенням його кількості майже до 1,5 млн осіб у 2019 році. Схожа тенденція спостерігалася і з рівнем безробіття населення: після максимальної позначки 9,5 % у 2017 році, рівень безробіття почав падати, досягнувши позначки у 8,2 % у 2019 році.

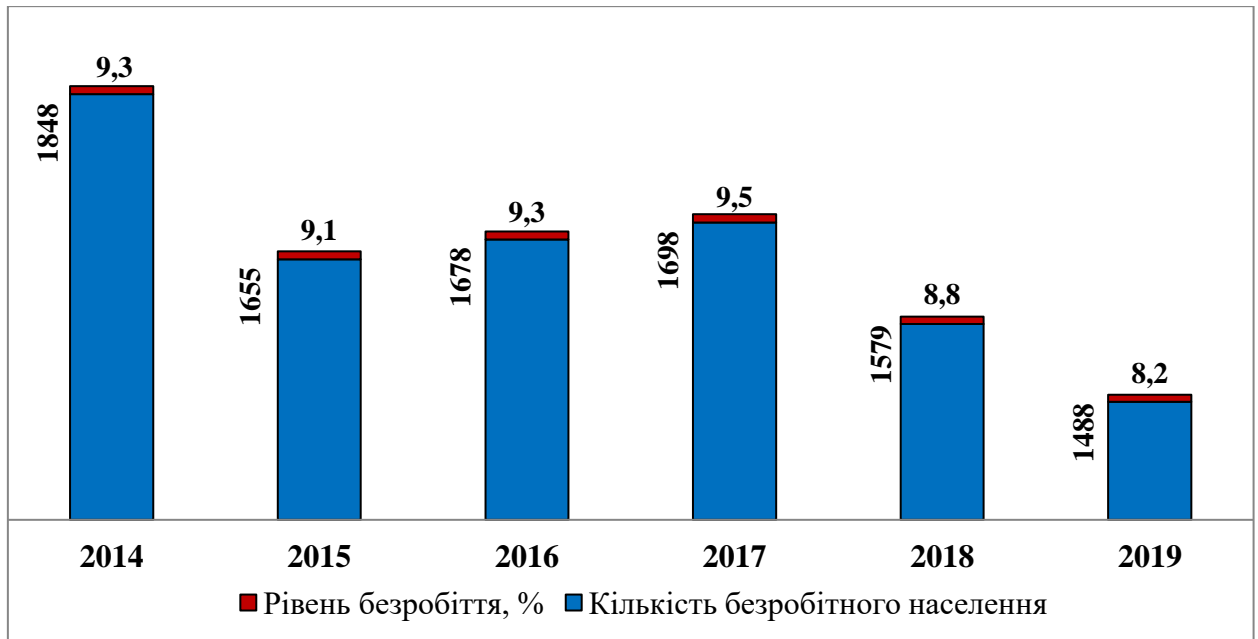


Рис. 2.2.4.. Кількість безробітного населення віком 15-70 років та рівень безробіття в Україні в 2014-2019 рр.

Джерело: розроблено автором на основі даних [232].

Одним з основних показників, що виділяють для характеристики ринку праці є динаміка середньомісячної заробітної плати, яка наведена в табл. 2.3.1. Аналізуючи наведені дані, можна побачити, що показник середньомісячної заробітної плати в номінальному виразі має тенденцію за досліджуваний період до збільшення. Найменше значення було у 2010 році – 2250 грн, а найбільше – у 2017 році. Найбільше зростання відбулося у 2017 році щодо попереднього року – 1 921 грн, але у зв'язку з тим, що паралельно зросла й інфляція, населення не відчуло покращення рівня життя. Номінальний вимір заробітної плати не відбиває її реального розміру.

У досліджуваному періоді відбувалося нерівномірні щорічні зміни реальної заробітної плати.

Таблиця 2.3.1

Середньомісячна заробітна плата у 2010-2019 рр.

Рік	Середньомісячна заробітна плата*		
	номінальна		реальна
	тис. гривень	у % до прожиткового мінімуму для працездатних осіб**	у % до попереднього року
2010	2 250	244,0	110,2
2011	2 648	263,7	108,7
2012	3 041	268,2	114,4
2013	3 282	269,5	108,2
2014	3 480	285,7	93,5
2015	4 195	304,6	79,8
2016	5 183	323,9	109,0
2017	7 104	403,2	119,1
2018	8 865	461,5	112,5
2019	10 497	499,3	109,8

* Дані наведено по підприємствах, установах організаціях та їхніх відокремлених підрозділів із кількістю найманих працівників 10 і більше осіб; ** Показник розраховано до розміру прожиткового мінімуму, що діяв у грудні відповідного року.

Джерело: розраховано автором на основі даних [116].

Так, у 2014 році порівняно з 2013 роком реальна заробітна плата знизилась на 6,5 %, а у 2015 році порівняно з 2014 роком – на 20,2 %, що пов'язано з військовими діями в країні та нестабільною політичною і економічною ситуацією в Україні. В цей період спостерігається зниження рівня життя населення країни та зниження купівельної спроможності громадян. Протягом 2016-2019 рр. спостерігається зростання цього показника.

Проведемо короткий аналіз ситуації в сфері зайнятості в системі зареєстрованого ринку праці України. Так, протягом 2016-2019 рр. в системі функціонування служби зайнятості спостерігається зменшення кількості офіційно зареєстрованих безробітних (рис. 2.2.5). Якщо у 2016 році статус безробітного мали 1 270 тис. осіб, то у 2019 році цей показник зменшився до 1 024 тис. осіб. Водночас кількість осіб, які отримали роботу за допомогою

служби зайнятості, протягом 2016-2019 рр. відчутно зросла: з 746 тис. осіб, у 2016 до 826 тис. осіб у 2019 році відповідно.

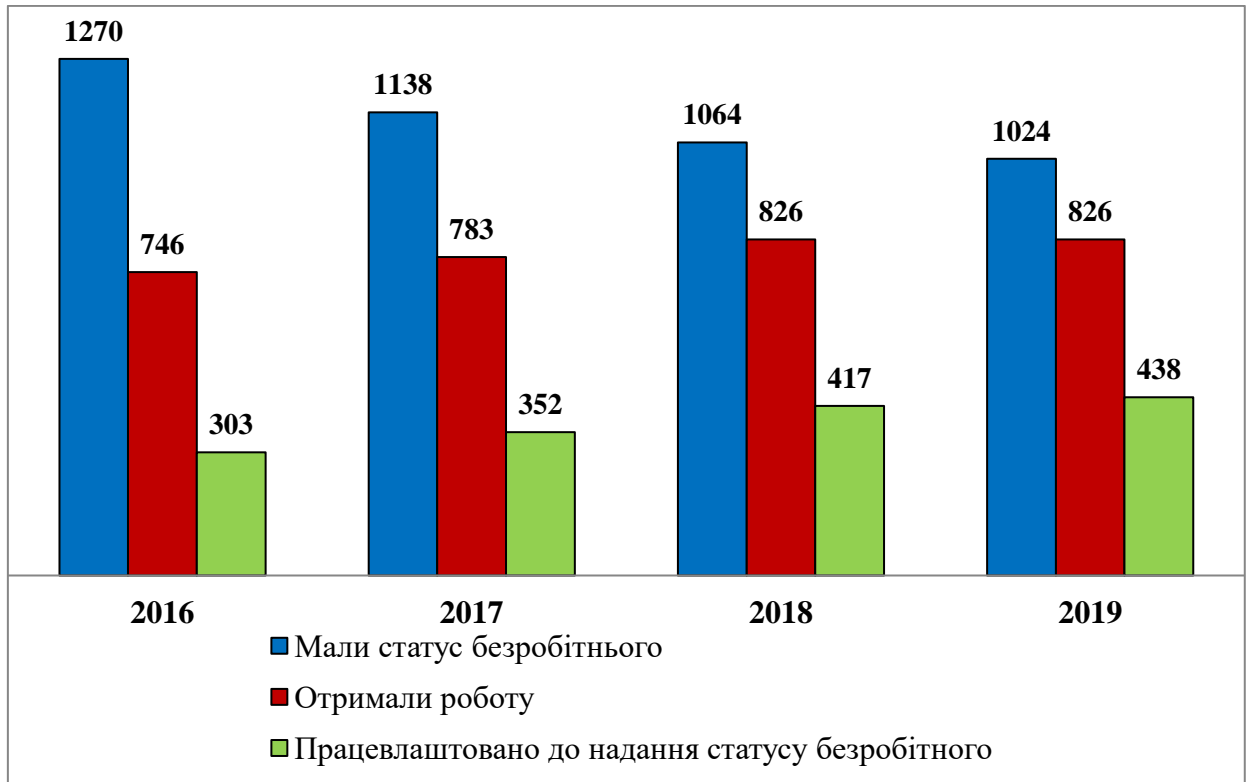


Рис. 2.2.5. Працевлаштування безробітних та шукачів роботи, 2016-2019 рр., тис. осіб

Джерело: розроблено автором на основі даних [175].

Протягом 2016-2019 рр. зросла частка осіб, яких було працевлаштовано до набуття статусу безробітного. Так, у 2016 році отримали роботу з допомогою служби зайнятості [164], до набуття статусу безробітного 40,6 % працевлаштованих осіб, то у 2019 році ця частка сягнула показника 53,0 %.

Важливо також акцентувати увагу на невідповідність показників зареєстрованого безробіття та розрахованого службою статистики, що є однією з парадоксальних характеристик ринку праці України. Слід зауважити, що не існувало та не існує жодного регіону та жодного періоду, де і коли б показники зареєстрованого безробіття співпали з відповідними показниками, розрахованих за методологією МОП. Різницю між ними не можна пояснити особливостями регіональної політики зайнятості або відмінностями поведінки певних соціально-демографічних груп, оскільки при їх розрахунку

використовуються різні методики збору та обчислення даних. Беззаперечним є і той факт, що показники зареєстрованого безробіття набагато нижчі від аналогічних показників, розрахованих за методологією МОП, через недостатній рівень ефективності державної інфраструктури, призначеної для обслуговування ринку праці, у зв'язку з чим значна частина населення не розраховує на допомогу служби зайнятості у пошуках роботи, намагаючись працевлаштуватися самостійно.

В системі функціонування служби зайнятості важливим напрямом є забезпечення інформаційних комунікацій з роботодавцями в частині наявності вакансій та їх перспективних потреб у робочій силі. Особливу актуальність це набирає в умовах прийнятого правового рішення щодо не обов'язковості подання ними звіту щодо вакансій. Тому вкрай важливим питанням для інституції зайнятості є налагодження з роботодавцями ефективної взаємодії. Проблемним питанням також є те, що далеко не у всіх роботодавців є можливість планувати перспективну потребу в кадрах довше, ніж на пів року, а, відповідно, тільки незначна частка підприємств надає центрам зайнятості такі дані. Така ситуація значно ускладнює процеси планування підготовки та перепідготовки кадрів у центрах зайнятості.

В той же час, в цьому аспекті протягом 2016-2019 рр. спостерігається позитивна тенденція (рис. 2.2.6). За інформацією Державної служби зайнятості (ЦА), іншим глобальним трендом [116] є поляризація роботи, тобто значне зниження частки робочих місць для працівників середньої кваліфікації відносно кількості робочих місць для низько та висококваліфікованих працівників. Так, у більшості країн зниження кількості робочих місць для працівників середнього рівня кваліфікації компенсується зростанням кількості робочих місць, які потребують вищої кваліфікації працівника.

З метою вирішення цієї проблеми критично важливою є робота над якісним середньостроковим прогнозом ринку праці, аби збалансувати попит та пропозицію на ринку праці та створити стратегію взаємодії з роботодавцями, яка допоможе налагодити взаємовідносини та отримувати

вчасний зворотний зв'язок щодо потреб. Важливим напрямом також в цьому контексті є перегляд системи підготовки та перепідготовки безробітних з урахуванням вищезазначеного середньострокового прогнозу ринку праці.

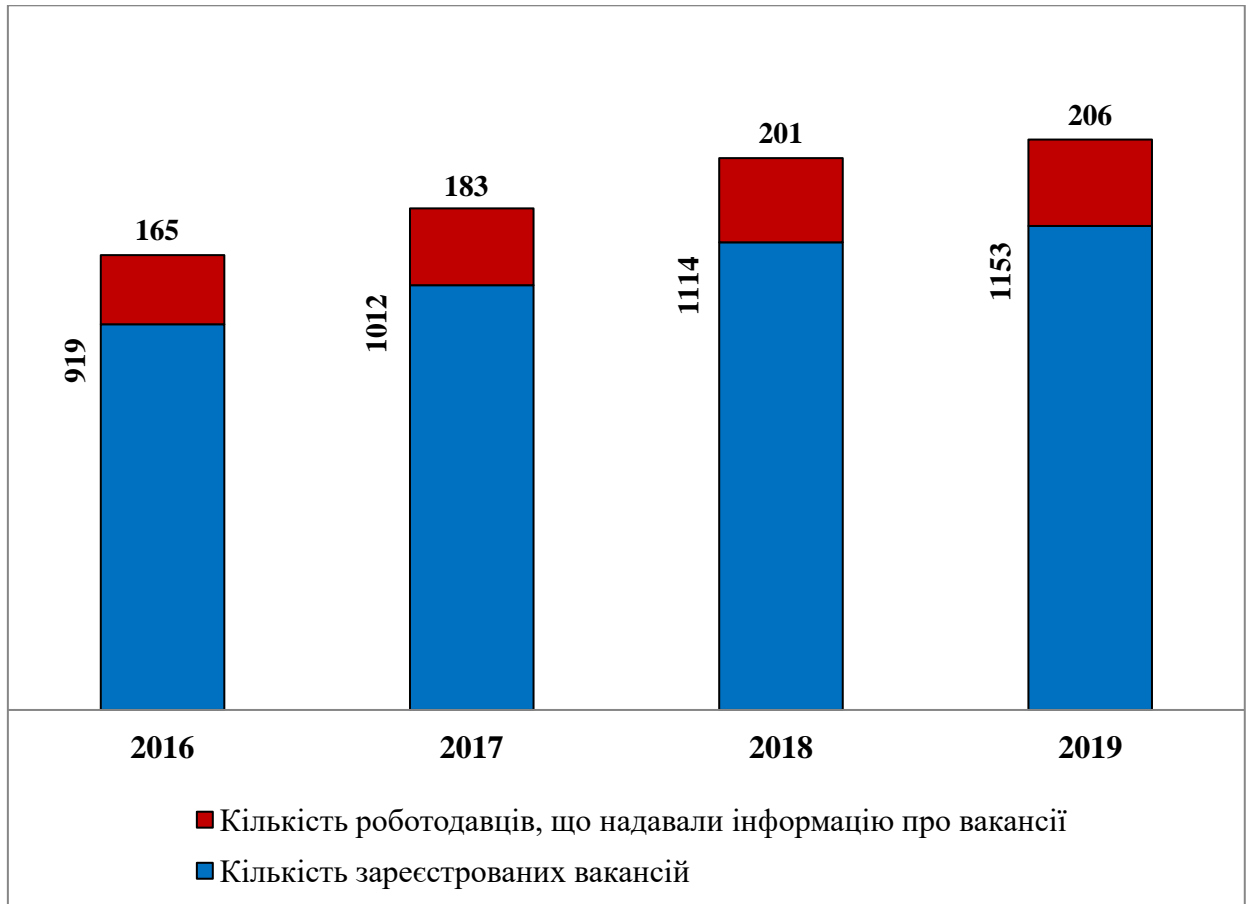


Рис. 2.2.6. Кількість роботодавців та зареєстрованих вакансій в Україні, 2016-2019 рр., тис. одиниць

Джерело: розроблено автором на основі даних [175].

Більш детально питання дисбалансу попиту і пропозиції робочої сили на вітчизняному ринку праці та його взаємозв'язку с системою професійної освіти розглянуто в дисертації у розділі 4.

Аналіз сучасного стану та тенденції розвитку вітчизняного ринку праці надали можливість визначити фактори ризику, які впливають на стабільність функціонування державної системи зайнятості України (рис. 2.2.7).

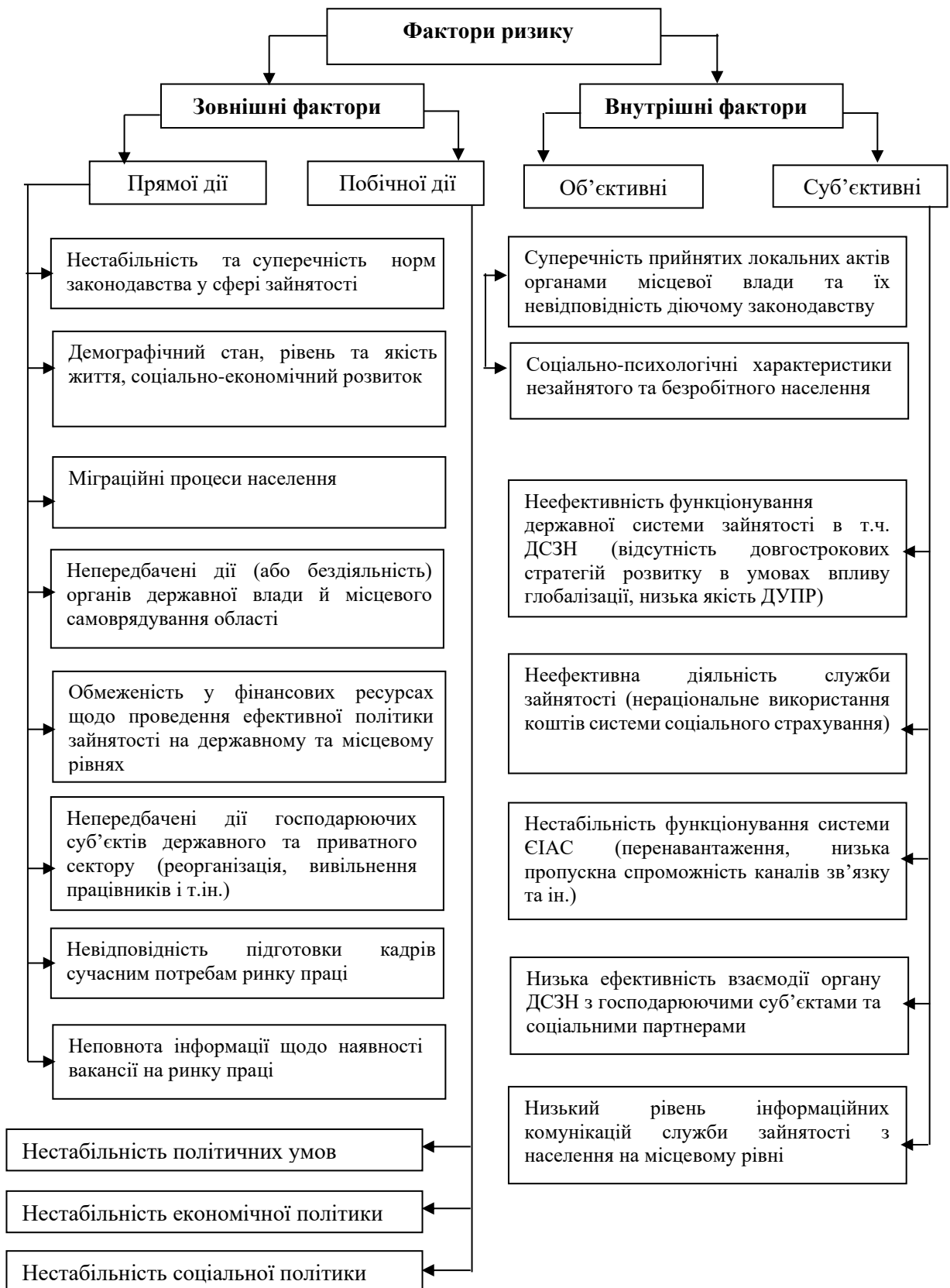


Рис. 2.2.7. Фактори ризику щодо стабільності функціонування державної системи зайнятості України

Джерело: розроблено автором.

Таким чином, сучасний ринок праці і ситуація в сфері зайнятості характеризується наявністю низки проблем, які потребують вирішення. Посилення глобалізаційних процесів та їх вплив на систему функціонування вітчизняного ринку праці потребує проведення модернізації державної політики зайнятості населення.

2.3. Вплив глобалізаційних процесів на міграцію населення України

В умовах глобалізації, на міждержавному рівні розширюється обмін людським капіталом, одним із основних компонентів якого є трудова міграція, формується загальносвітовий ринок праці з новими вимогами до потенційного працівника й новими можливостями для нього.

Тенденції розвитку світової економіки, які безпосередньо пов'язані нині з глобалізаційними процесами, суттєво впливають на функціонування вітчизняного ринку праці та всю соціальну складову життя суспільства.

Характерною рисою сучасної світової міграційної політики у сфері регулювання міждержавного руху населення є дотримання принципу пріоритетності державної імміграційної політики. Розвинені країни створили систему імміграційного захисту власних кордонів, що дозволяє регулювати зовнішні міграційні потоки за принципом корисності для держави і захисту внутрішнього ринку праці [26].

В попередніх підрозділах дисертації зазначалося, що регулювання міждержавних трудових міграцій в світі здійснюється на основі Міжнародної Конвенції ООН про захист прав трудящих-мігрантів і членів їх сімей, імміграційного законодавства приймаючих країн та багатосторонніх і двосторонніх міжнародних договорів про трудову діяльність іноземних громадян. Причому, якщо Конвенція ООН про трудящих-мігрантів є початковою нормативною базою для регулювання міжнародних трудових міграцій, а імміграційне законодавство кожної з країн – головним інструментом регулювання міграцій, то міжнародні договори про

використання робочої сили трудящих-мігрантів дозволяють консолідувати зусилля ряду країн у створенні сприятливих умов розвитку трудових міграцій в інтересах зацікавлених сторін [26].

Зважаючи на суттєві наслідки міжнародної міграції робочої сили як у світових масштабах, так і в розрізі окремих країн, дослідження процесів зовнішньої міграції населення залишається в переліку актуальних наукових питань.

Зовнішня трудова міграція населення відображає процес перерозподілу трудових ресурсів між національними економіками. Причини, які породжують міграцію робочої сили, різноманітні. В цілому їх можна розділити на дві групи: загальні, які визначають тенденції розвитку всіх форм міжнародних економічних відносин, і специфічні, що пов'язані тільки з міграцією. Існують різні критерії класифікації форм і тенденцій розвитку зовнішньої міжнародної міграції робочої сили. Зовнішня міграція поділяється за своєю суттю на стаціонарну і трудову (рис. 2.3.1).

За напрямками руху стаціонарну зовнішню міграцію розрізняють на еміграцію (виїзд робочої сили за межі країни) й імміграцію (її в'їзд у країну). В свою чергу, стаціонарну зовнішню міграцію можна розподілити на легальну і нелегальну. Зовнішня трудова міграція може бути постійна і тимчасова, яка також поділяється на легальну і нелегальну. В залежності від роботи, яку виконує трудовий мігрант, за терміном перебування за межею держави можна розподілити її на довгострокову, короткострокову, сезонну, вахтову і щоденну [47].

Міждержавна трудова міграція як соціальне явище виступає визначальним чинником з позиції соціально-економічного розвитку певної країни. Особливо гострим є питання трудової міграції в країнах, з перехідним типом економіки та складним соціально-економічним становищем громадян. В таких країнах спостерігається значно нижчий розмір заробітної плати у порівнянні з більшістю європейських країн.

В сучасних соціально-економічних умовах розвитку України важливого

значення набувають питання дослідження тенденцій зовнішніх та внутрішніх міграційних процесів населення, що має стати для органів центральної та місцевої влади індикатором для розробки ефективних механізмів державної політики зайнятості [31].

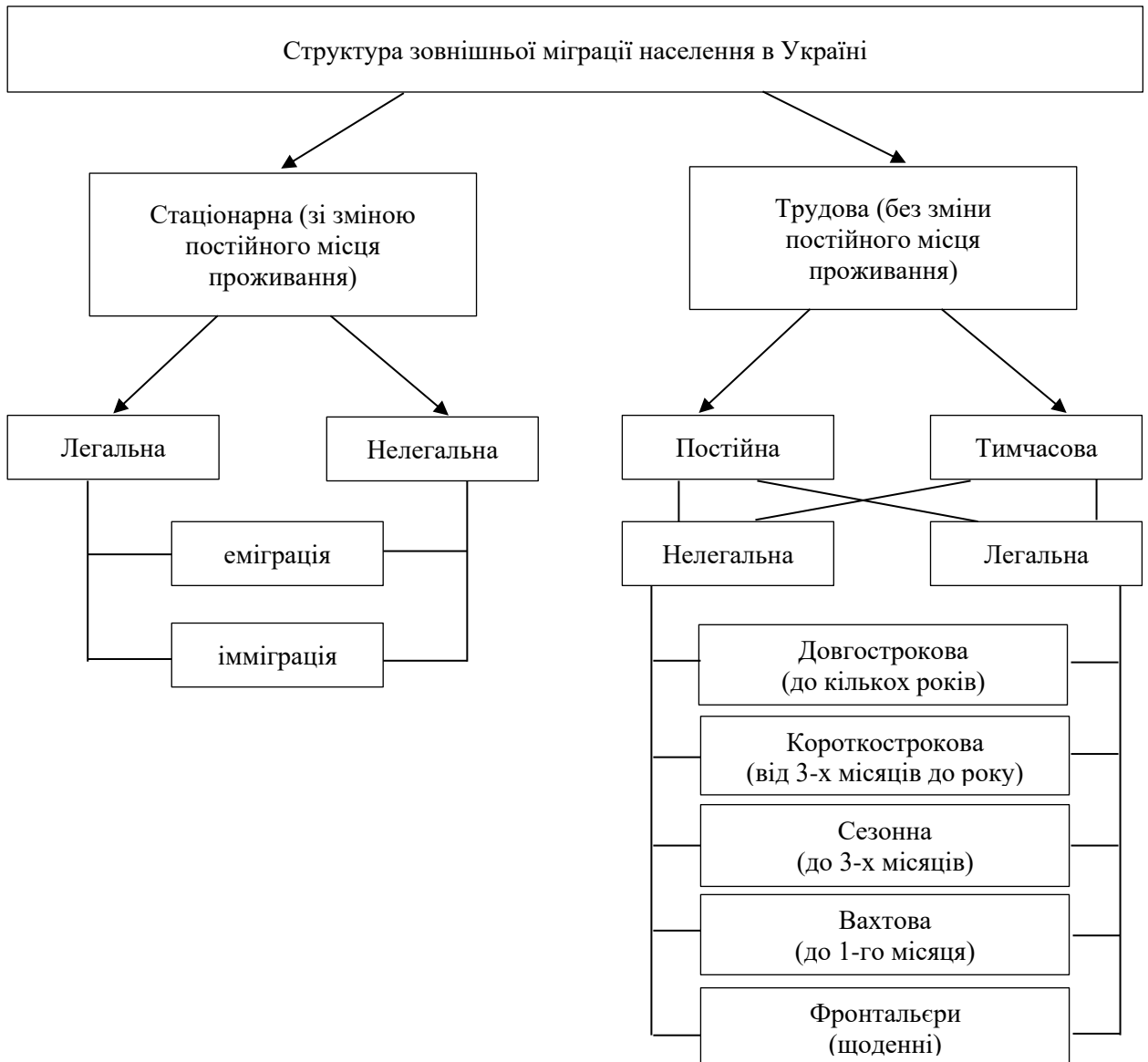


Рис. 2.3.1. Схема зовнішньої міграції населення України

Джерело: [47].

Характерними особливостями розвитку ринку праці в Україні на сучасному етапі залишаються: низький рівень заробітної плати у більшості галузей економіки, поширення безробіття, бідності працюючих, високий рівень майнового розшарування населення, низька ефективність заходів державної політики щодо підтримки самозайнятості, малого та середнього

бізнесу, а також значний розрив в рівнях та якості життя населення в порівнянні з розвиненими європейськими країнами. Як наслідок цього, міграція населення України до інших країн стали масовим явищем.

Існування таких проблемних питань на вітчизняному ринку праці потребують постійного наукового моніторингу та аналізу сучасних тенденцій, які в ньому спостерігаються. Особливої актуальності зазначені питання набувають в умовах інтеграції України до ЄС, а також у реалізації національного інтересу, який полягає у захисті прав і свобод особи та максимально збалансованому функціонуванні вітчизняного ринку праці.

Відмінності між країнами в рівні заробітної плати і соціального забезпечення (в розвинутих країнах заробітна плата в декілька разів вища, ніж в інших, кращі житлові умови, вищий рівень охорони здоров'я, освіти, пенсійного і соціального забезпечення), відмінності між країнами в можливостях і умовах професійного зростання спонукають працездатне населення України застосовувати свої професійні знання та навички на ринках праці інших країн [22].

Мобільність робочої сили формується під впливом багатьох факторів, обставин та ситуацій. Під фактором слід розуміти істотне об'єктивне явище, що певним чином впливає на той чи інший процес.

Рішення залишитися на території свого проживання чи країни або мігрувати може бути прийнятим під впливом багатьох обставин. Слід виділити фактори впливу на готовність до переїзду на макрорівні (ситуація в країні – економічні реформи, державне управління, ситуація на ринку праці, екологічні загрози та інші) та мікрорівні (людський фактор – рівень задоволеності працею, рівень та якість життя, інформаційна обізнаність щодо регіону, країни-реципієнту, належність до певної етнічної групи тощо).

До групи факторів, які мають найбільший вплив на процеси, пов'язані з мобільністю робочої сили слід віднести такі [37]: соціально-економічні, політичні і правові, соціально-психологічні, екологічні та культурні (табл. 2.3.1).

Таблиця 2.3.1

Групування факторів впливу на мобільність робочої сили

Група факторів	Фактор	Опис фактору
Соціально-економічні	Загальні соціально-економічні умови	Відсутність чи імітація соціально-економічних реформ в країні або їх неефективність (відсутність середньострокових та довгострокових програм розвитку держави), що призводять до стагнації розвитку країни, наявність тіньової економіки тощо
	Матеріальні умови життєзабезпечення	Низький рівень оплати праці, заборгованість із заробітної плати або високий рівень її диференціації, відсутність додаткових джерел доходу
	Якість життя	Низький рівень задоволеності працею, якістю трудового життя, загальним рівнем та якістю життя; відсутність гідних житлових умов
	Ринок праці	Високий рівень безробіття, тривалість безробіття, наявність прихованого, вимушеного безробіття, низький рівень зайнятості, відсутність гарантій зайнятості, незбалансованість ринку праці, відсутність можливостей працевлаштування за спеціальністю тощо
	Рівень соціальної захищеності населення	Низький рівень соціальних виплат, матеріальної допомоги, низький рівень системи медичного обслуговування, охорони здоров'я тощо
	Освіта	Відсутність фінансової можливості навчатися та невідповідність якості освіти сучасним потребам економіки, формальність в системі підвищення кваліфікації, відсутність можливості кар'єрного зростання та самореалізації, самовдосконалення тощо
	Умови праці	Наявність ризиків втрати здоров'я та працездатності, інтенсивність, напруженість праці, несприятливий графік роботи, нерациональний режим праці та відпочинку, залежність в цьому від роботодавця тощо
Політичні, правові	Публічне управління	Політична нестабільність, відсутність ефективних механізмів реалізації прийнятих законодавчих актів, зневіра населення у реформи, високий рівень злочинності, корупції в суспільстві

продовж. табл. 2.3.1

Соціально-психологічні	Соціально-трудова права та гарантії	Низький рівень додержання основних прав і гарантій, передбачених законодавством, відсутність можливості участі у політичному житті країни
	Соціальна справедливість	Наявність трудових конфліктів, невідповідність заробітної плати трудовому вкладу тощо
	Умови перебування мігрантів в країнах-реципієнтах	Інформаційна обізнаність щодо країни-реципієнта, відстань до неї, особливості та умови в'їзду та перебування; наявність прикладів (знайомих, родичів), що були або проживають за кордоном, можливість одруження за кордоном тощо
Екологічні	Екологічний стан	Несприятливий стан навколишнього середовища
		Екологічні катастрофи, природні катаклізми
Культурні	Етнічні	Сприятливі умови проживання репатріантів у країні-реципієнті, належність до певної національності (сучасні програми країн ЄС)
		Дискримінація за національністю в країні проживання
	Віросповідання	Дискримінація за релігійними поглядами, відсутність умов щодо додержання релігійних традицій
	Культурний рівень населення	Особливості менталітету населення, ціннісні орієнтації, традиції, які прийняті в суспільстві.

Джерело: розроблено автором.

Визначальним фактором, який впливає на мобільність робочої сили є мотивація працівника, а основним мотивом його є бажання заробити більше, ніж на батьківщині та прагнення знайти краще застосування своїй кваліфікації.

Потоки трудової міграції, що посилюються після прийняття безвізового режиму з країнами ЄС, обумовлені такими чинниками: низькою заробітною платою у більшості галузей української економіки, значний розрив в рівнях оплати праці, затримками з її виплати, високий рівень безробіття та неможливість знайти роботу за своєю професією чи спеціальністю з гідною

заробітною платою. Тільки 3 % вакансій в системі державної служби зайнятості пропонують зарплату більше 10 000 грн [95].

Формальне намагання надати послугу з працевлаштування безробітного службою зайнятості в умовах відсутності на локальному ринку праці роботи з гідною заробітною платою на превеликий жаль не несе доброї надії в майбутнє. Тому особливого занепокоєння викликає поширенням бідності серед працюючого населення. Вже як нарікання став досить поширений в українському суспільстві термін працюючий бідний.

В таких умовах спостерігається деякі позитивні тенденції щодо розуміння новою владою доцільності переходу в систему управління Мінекономіки деяких департаментів Мінсоцполітики до компетенцій яких належить праця та зайнятість, в тому числі і такої прикладної інституції як служба зайнятості. Пріоритетним має бути економічний розвиток країни та підвищення ефективності функціонування національного ринку праці, а витрати на виплати по безробіттю та утримання за рахунок застрахованих осіб інституцій, які мають незначний вплив на зайнятість населення мають бути вторинними [26].

Систему органів державної влади до компетенції яких належать питання в сфері міграційної політики України наведено у (додатку В, рис. 1).

Зовнішня міграція населення обумовлюється поєднанням зовнішніх чинників з боку країн-реципієнтів та внутрішніх чинників соціально-економічного розвитку України. Зовнішніми чинниками трудової міграції громадян України виступають привабливий і місткий ринок праці розвинутих країн, з вищим, ніж в середньому по Україні, рівнем заробітної плати.

Так, основним чинником, що породжує переміщення людей між країнами, є різниця в рівні реальної заробітної плати. В Україні середня зарплата становить близько 200 євро, то в країнах ЄС у цьому році вона перевищила 1500 євро. Зокрема, в Польщі вона складає 750 євро, Чехії – 870 євро, Італії – 1750 євро, Німеччині – 2300 євро, Швейцарії – 4500 євро [88].

Коли перед людиною постає вибір де працювати, природно, що,

незважаючи на любов до Батьківщини, вона вибирає сусідні країни з прийнятним доходом, який дозволяє покращити рівень та якість життя. Українці однозначно називають головною причиною бажання працювати за кордоном набагато більші, ніж в Україні заробітна плата.

За даними Міжнародної організації міграції (МОМ), за кордоном українці отримують в середньому у три – чотири рази більше, ніж в Україні. У Польщі, наприклад, заробітна плата починається з 12-15 тис. і в середньому становить 20-25 тис. грн для некваліфікованого персоналу. Для більш кваліфікованих працівників вона може складати 35-40 тис. грн, а для програмістів – біля 200 тис. грн [179].

За даними Національного банку України, який обраховує обсяги приватних переказів при розрахунку платіжного балансу країни, вони стабільно зростають (за винятком періоду світової фінансово-економічної кризи) і в 2013 р. перевищили 8,5 млрд дол. США. У 2014 році сума переказів суттєво скоротилася (на 24 %), що було наслідком складної соціально-економічної ситуації в країні, яка була пов'язана з початком військової агресії Російською Федерацією. Покращення внутрішньої ситуації в країні, а також інтенсифікація трудової міграції за кордон зумовили відновлення зростання сум приватних переказів (рис. 2.4.2), які в 2018 р. сягнули 11,1 млрд дол. США, що відповідає 8,5 % ВВП країни. Сума переказів більш ніж учетверо перевищила суму прямих іноземних інвестицій. Протягом останніх п'яти років спостерігається скорочення переказів з Росії. Так, якщо які раніше вони складали третину всіх переказів, то протягом останніх років частка Росії скорочувалася і в 2018 р. становила менше за 10 % (1,09 млрд дол. США).

В той же час, з Польщі в 2018 р. в Україну надійшло 32,8 % всіх переказів (3,6 млрд дол. США). Майже вдвічі зросли у порівнянні з попереднім роком обсяги переказів з Чехії (7,6 % всіх переказів, або 846 млн дол. США). Неформальними каналами, тобто у спосіб передавання готівки чи матеріальних цінностей від одного домогосподарства до іншого, в 2013 р. в Україну надійшло 14 % всіх переказів, а в 2018 р. – майже половина [170].

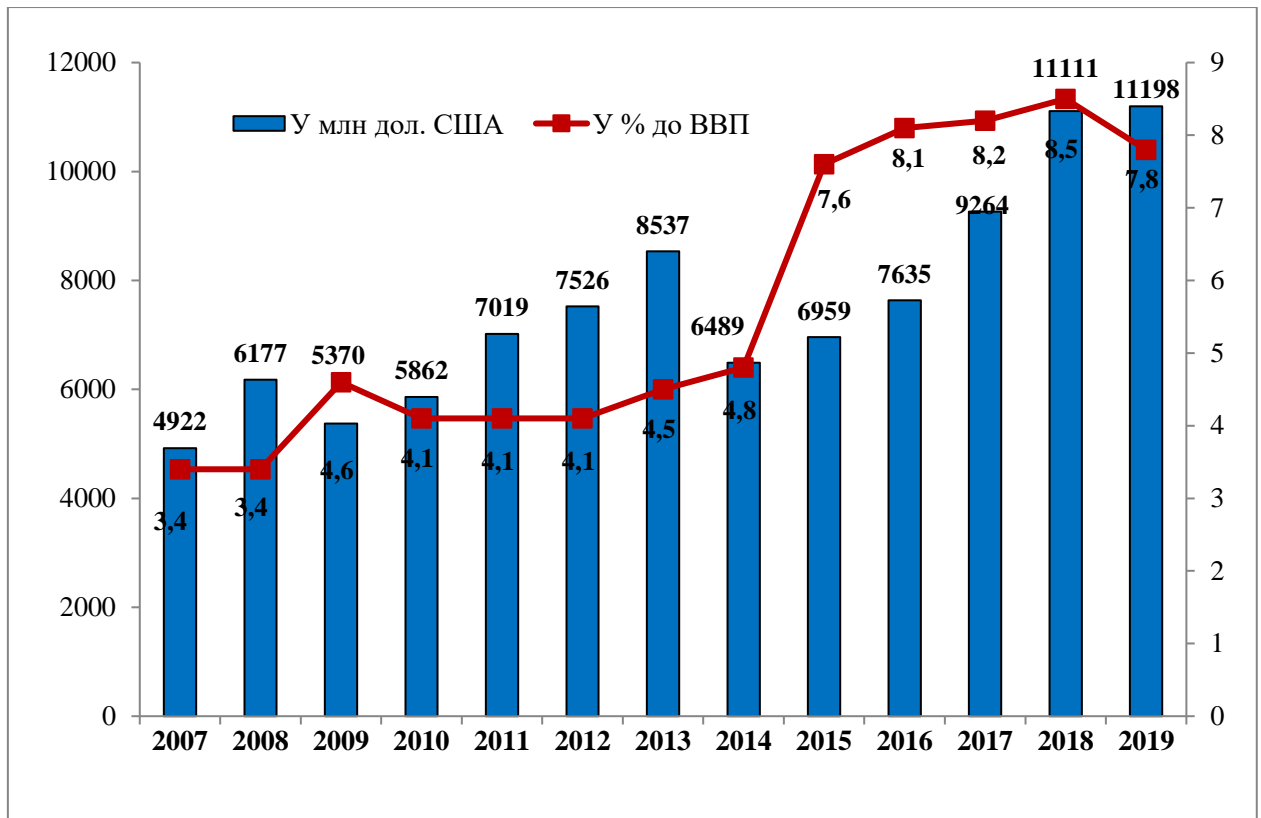


Рис. 2.3.2. Приватні перекази в Україну в 2007-2019 рр., млн дол. США

Джерело: розроблено автором на основі даних [183].

За даними ПРООН, кількість емігрантів, тобто людей, які народилися в Україні, проте проживають в інших країнах світу, станом на 2019 рік становила майже 6 млн осіб, тоді як іммігрантів, тобто мешканців України, які народилися поза її межами, – близько 5 млн. Більшість емігрантів проживають на території пострадянських держав і здійснили переїзд ще до розпаду СРСР, тобто були на той момент внутрішніми мігрантами. Водночас кількість емігрантів з України зростає в основних країнах призначення трудових мігрантів, оскільки частина тимчасової трудової міграції трансформується на постійну (рис. 2.4.3). Якщо в 1990 р. в Чехії було 8 тис. іммігрантів з України, то в 2019 р. – 110 тис., тобто в 22 рази більше. Для Іспанії ці показники становлять 403 особи та 94,3 тис., тобто в 233 рази більше, а для Італії – 206 осіб та 246,4 тис., тобто в 1000 разів більше (додаток В, табл. В.2) [317].

Соціологічне дослідження “Динаміка міграційних настроїв українців”, яке проводилось групою “Рейтинг”, свідчить про те, що в країні спостерігається загрозлива еміграційна тенденція. У 2017 році, у порівнянні з 2016 р., кількість

українців, які хотіли б переїхати за кордон на постійне місце проживання, зростає з 30 до 35 %. Натомість 61 % опитаних заявили, що не бажають виїжджати за кордон на постійне місце проживання. Науковці прогнозують, що до 2025 року в Україні може створитись величезний дефіцит робочої сили [50].

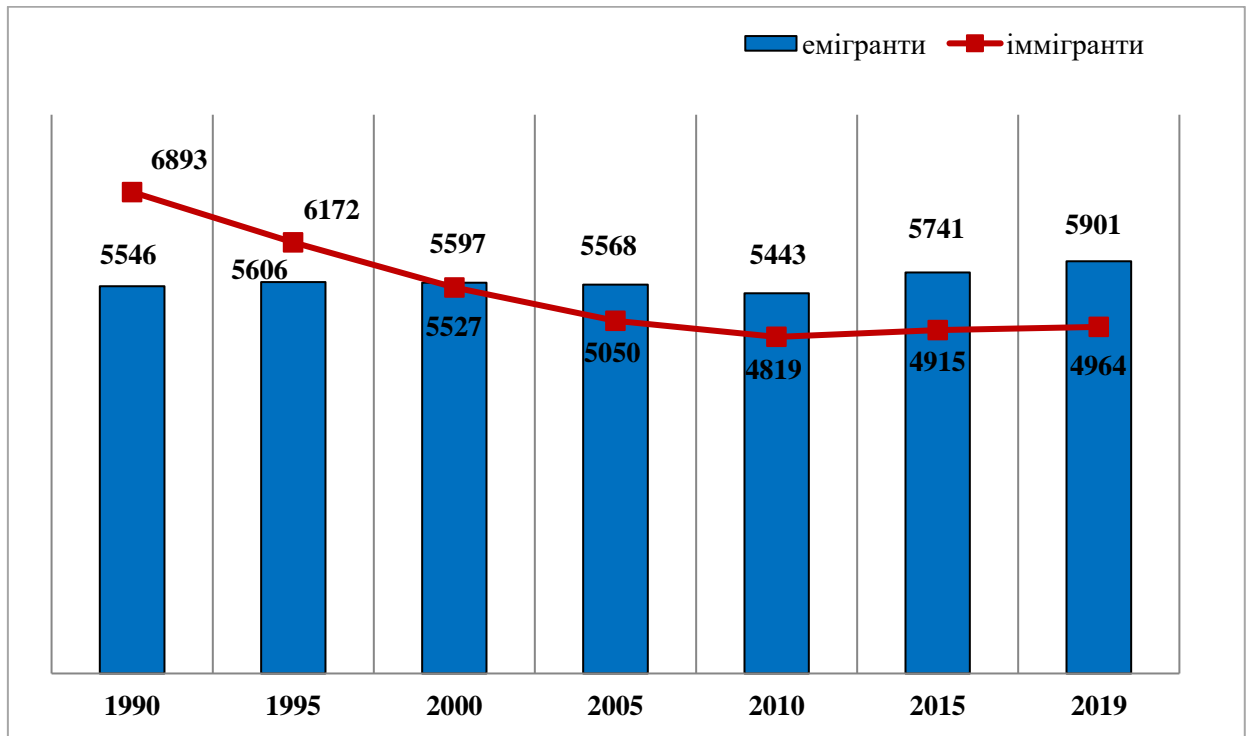


Рис. 2.3.3. Кількість емігрантів з України та іммігрантів, які проживають на її території, тис. осіб

Джерело: [179].

За даними Державної служби статистики України, щорічно населений пункт проживання змінюють понад пів мільйона українців. Ця цифра, однак, базується на інформації органів реєстрації й охоплює лише ті переїзди, при яких особи реєстрували зміну місця свого проживання. За даними соціологів, щонайменше 12 % активного працездатного населення, а за деякими оцінками у великих містах від 15 до 30 %, проживають не в тому місці, де вони зареєстровані [241]. Таким чином, внутрішня міграція є набагато активнішою, ніж це можна простежити статистично [53].

Внутрішня міграція населення спрямована передусім до міст в результаті чого спостерігається зменшення чисельності працездатного населення в сільській місцевості (додаток В, табл. В.1). Так, у 2001-2019 рр. з

карти України щорічно зникали в середньому по 19 сіл (в 1990-х роках – в середньому по 11 сіл на рік). Сільське населення скорочується головним чином за рахунок трудової та освітньої міграції молоді. Водночас зростає частка міського населення. За переписом 1989 р., у містах проживали 66,7 % українців, за переписом 2001 р. – 67,2 %, станом на 1 січня 2019 р. – 71,1 %. Традиційно додатний міграційний баланс має столиця Київ, а також області, де розташовані найбільші міста України – Дніпро, Харків, Одеса, Львів в яких розташовані провідні навчальні заклади, куди прямує на навчання молодь, вищими є попит на робочу силу та заробітки.

Зростання кількості населення столиці за рахунок внутрішніх мігрантів загальмувалося, водночасу Київській області воно прискорилося за рахунок масового житлового будівництва в містах-супутниках, де житло є суттєво дешевшим. У 2018 р. міграційний приріст Києва становив 13,9 тис. осіб, тоді як Київської області – 27,1 тис., тобто майже вдвічі більше. У 2019 році міграційний приріст Києва був меншим від приросту по Київській області вже в дев'ять разів (2 тис. проти 17,9 тис.). В той же час, близько 30% населення Київської області, або приблизно пів мільйона працівників, щодня їдуть на роботу до столиці. Спостерігається маятникова міграція також і в агломераціях інших великих міст [196].

За даними Інституту соціології Національної академії наук України, який щорічно проводить соціологічний моніторинг, серед працюючих українців у 2018 р. кожен п'ятий мав роботу в іншому населеному пункті України. Частка таких осіб зростає, у 2013 р. вона становила 16,3 %. Натомість частка працюючих за місцем проживання зменшується. Частіше працюють на виїзді мешканці західного регіону країни – 17,8 %, а також мешканці сіл – 20,7 % [260].

Позитивні наслідки трудової міграції – це працевлаштування незайнятого населення, збереження або отримання трудових навиків, можливість отримання трудових доходів та матеріальне забезпечення українських родин; збільшення споживання товарів на внутрішньому ринку за

рахунок отриманих трудових доходів українських працівників.

Численні емпіричні дані свідчать про те, що міграція працездатного населення з України сприяє підвищенню середнього рівня заробітної плати і прибутків найменш забезпечених верств населення країн-донорів. Вже є приклади, коли великі промислові підприємства західних областей України протягом 2017-2018 рр. підвищили заробітну плату на 50-70 %, аби запобігти відтоку кадрів зі своїх підприємств. Якщо врахувати, що у деяких областях – Закарпатській, Волинській – приріст зарплати становив 25-30 %, у Києві – 20 %, а у Херсонській області – 8 %, то ми розуміємо, що доходи отримані українцями завдяки праці в інших країнах побічно впливають і на поведінку вітчизняних роботодавців, які вимушені підвищувати рівень оплати праці на своїх підприємствах, аби хоч якось втримати кадри [26].

За даними Мінсоцполітики, 3,2 млн українців постійно працюють за кордоном, а тимчасово – 7-9 млн [53]. Повних офіційних даних про те, де і скільки українців працевлаштовано за кордоном, немає, оскільки прикордонники фіксують лише факт перетину кордону. За інформацією МЗС, кількість громадян України, які мають за кордоном легальний статус перебування, становить 5,2 млн осіб; нелегальний – майже 1,6 млн. Однак, за результатами досліджень МОМ, за межами України перебуває від 8 до 20 млн осіб українського походження [258]. В умовах складної демографічної ситуації в країні неконтрольована масова трудова міграція призводить до втрати найбільш активної і кваліфікованої частини працездатної робочої сили та створює серйозну загрозу економічній безпеці держави.

Понад третина з тих, хто вирішив працювати за кордоном, це люди із професійно-технічною освітою. Якщо цю цифру накласти на кількість випускників профтехзакладів, вона фактично збігається із кількістю працівників, які виїхали на заробітки за кордон. Тобто, наша професійна технічна освіта повністю працює на експорт робочої сили.

Однією з проблем країни є відтік за кордон молодих кадрів. Так, згідно із даними МОМ, серед трудових мігрантів у віці 18-29 років удвічі більше тих,

хто вирішив не повертатися, якщо порівняти їх зі старшими віковими категоріями. Тим більше, що дедалі частіше молоді українці вирішують здобувати не лише роботу, але й освіту за кордоном [179].

Масовий відтік працездатного населення з країни посилює диспропорції між попитом і пропозицією, які існують на українському ринку праці. Вже сьогодні спостерігається дефіцит висококласних фахівців робочих професій.

Трудова міграція з України характеризується і посиленням незбалансованості професійно-кваліфікаційної структури на національному ринку праці, що пов'язано з від'їздом за кордон висококваліфікованих працівників – носіїв дефіцитних професій.

Експерти ООН вважають, що у XXI ст. соціально-економічний розвиток країн залежатиме не від матеріальних і навіть не від фінансових ресурсів, а від кваліфікації робочої сили, тобто рівня її освітнього потенціалу [99].

На сьогодні трудова міграція не тільки зменшує пропозицію робочої сили на українському ринку праці, а й знижує її якість. В сучасних умовах розвитку міжнародних економічних відносин поширюються міграційні процеси, характерною складовою яких є інтелектуальний потенціал. Інтелектуальна міграція становить особливу загрозу соціально-економічному розвитку країни та сталому розвитку суспільства, адже формування наукових кадрів, нагромадження інтелектуального капіталу, збільшення науково-технічного потенціалу країни, збереження висококваліфікованих кадрів – це один із найважливіших факторів економічного й соціального прогресу. На жаль, сьогодні понад 30% українських вчених працюють на розвиток економік зарубіжних країн [303].

У зв'язку з зовнішньою трудовою міграцією (еміграцією) висококваліфікованих працівників, інженерно-технічного персоналу втрачаються усі капітальні витрати, які були пов'язані з підготовкою цих кадрів. Згідно з розрахунками американських соціологів вартість підготовки одного висококваліфікованого спеціаліста науково-технічного профілю обходиться країні-донору приблизно у 800 тис. дол. США.

З врахуванням того, що середньорічні темпи еміграції наукових працівників з України в останні роки оцінювались в 160-170 осіб, країна щорічно втрачає близько 15 млн дол. США. Якщо ж до категорії наукових працівників додати висококваліфікованих інженерно-технічних спеціалістів, представників медичних професій, вчителів і діячів культури, то за деякими даними загальні річні збитки України від „відтоку мізків” становлять більше 1 млрд дол США. В результаті чого через нестачу на вітчизняному ринку праці трудового, інтелектуального і творчого потенціалу країна не лише погіршує свій теперішній стан, а й втрачає перспективи розвитку у майбутньому. „Відтік мізків” призводить до зниження технологічного потенціалу країни, падіння її культурного та загальнонаукового рівня. Відставання України у галузях, що визначають НТП і, паралельно, виїзд вже підготовлених висококваліфікованих спеціалістів за кордон, „відкидають” її на непрестижні місця у світі. Слід акцентувати, що в економіці знань зростання досягається світовим НТП, потенціал якого близько 90 % усіх учених світу [23; 46].

Тобто, інтелектуальна трудова міграція негативно впливає на соціально-економічний, інноваційний та інтелектуальний розвиток нашої держави. Нині Україна посідає одне з провідних місць на міжнародному ринку праці серед країн-донорів з трудових ресурсів та фактично бере участь в економічному розвитку інших країн світу. Нинішня криза вітчизняної науки та освіти є одним з основних чинників інтелектуальної міграції, що пов’язано з відсталим розвитком економіки, відсутністю кваліфікованих трудових кадрів, застоєм в інноваційному розвитку, неспроможністю підвищувати власні конкурентні переваги [99].

В сучасному глобальному інформаційно-інноваційному просторі інтелект і знання стали головними складовими продуктивних сил суспільства і визначають рівень розвитку виробництва, безповоротна втрата цього інтелекту веде до стагнації науки і виробництва. Національна економіка внаслідок процесу зовнішньої трудової міграції втрачає наймобільнішу і найбільш конкурентоспроможну частину працездатного населення.

З метою зменшення обсягів міграції працездатного населення на ринки праці інших країн, в Україні необхідним є впровадження системи заходів внутрішнього спрямування, а саме: заходи макроекономічної стабілізації – збереження та створення нових робочих місць, забезпечення гідного розміру заробітної плати, залучення цільового іноземного інвестування в пріоритетні галузі економіки, державна підтримка щодо створення сучасних інноваційних виробництв, підтримка малого та середнього бізнесу (шляхом пільгового кредитування). На сьогоднішня система державної політики зайнятості України вкрай потребує сучасної інноваційної програми реінтеграції трудових мігрантів. Інституційні зміни в системі державного управління, які визначені новим Урядом дають сподівання щодо їх раціонального вирішення, особливо в цьому проблемному для країни напрямі як зовнішня трудова міграція населення.

2.4. Сучасні підходи до мотивації безробітних та незайнятого населення до праці

Побудова соціально орієнтованої ринкової економіки в Україні вимагає адекватної мотивації незайнятого населення до праці, здатної економічно й соціально впливати на трудову поведінку незайнятих осіб, спрямовуючи їх трудові зусилля на досягнення конкурентних переваг у розвитку робочої сили, результатах праці і забезпечення на цій основі високого рівня та якості життя. Проте існуючий сьогодні механізм мотивації до праці незайнятого населення в умовах прискореного розвитку сучасних інформаційних технологій не відповідає цілям інноваційного розвитку та гальмує підвищення конкурентоспроможності у сфері праці. Саме тому виникає необхідність у формуванні дієвого соціально-економічного механізму мотивації незайнятого населення у сфері праці, який забезпечував би зростання конкурентоспроможності національної робочої сили та економіки країни.

В Україні різні аспекти мотивації до праці досліджували С. Бандур,

Д. Богиня, Т. Вітряк, О. Грішнова, В. Данюк, М. Долішній, А. Колот, І. Кравченко, Г. Куліков, В. Лагутін, Е. Лібанова, В. Мандибура, О. Новікова, В. Онікієнко, І. Петрова, М. Семикіна, С. Пирожков, А. Чухно та ін.

В напрямі з'ясування закономірностей формування організаційно-економічного механізму мотивації до праці зроблено значний внесок сучасними вітчизняними науковцями такими як: А. Гальчинський, В. Геєць, А. Жаліло, Б. Кваснюк, І. Тимошенко, А. Соснін та ін. Разом з тим, соціально-економічна мотивація безробітних та незайнятого населення до праці потребує подальшого розвитку, враховуючи сучасні тенденції розвитку вітчизняного ринку праці. Актуальність зазначеного питання набуває і в умовах впровадження новацій в системі функціонування служби зайнятості.

Нові соціально-економічні явища на ринку праці, поширення нестандартних форм зайнятості, викликали потребу у нових методах регулювання, а саме, механізмами, зорієнтованими на ринок праці, які б сприяли більш ефективному та збалансованому функціонуванню ринку праці. Застосування засобів мотивації економічної активності населення, на нашу думку, є одним із дієвих важелів у цій сфері.

Для розуміння сутності питання розглянемо коротко теоретичний аспект мотивації. Деякі вітчизняні науковці [108] виділяють поняття “мотивація економічної активності населення”, маючи на увазі процес свідомого вибору певної лінії поведінки людини, з метою підвищення продуктивності праці зайнятого населення та активності безробітних у напрямі пошуку роботи та підвищення конкурентоздатності.

Одним із напрямів мотивації є мотивація праці. Мотивація праці – це прагнення людини задовольняти власні потреби (відповідні блага) за допомогою трудової діяльності. Більш узагальнені визначення мотивації праці трактують її як рішучу силу поведінки, як прагнення людини до активних дій із метою задоволення своїх потреб. Мотивацію праці варто розглядати як сукупність внутрішніх спонукальних сил – потреб, інтересів, цінностей, ціннісних орієнтацій, ідеалів, установок, мотивів, та зовнішніх спонукальних

сил – стимулів до підвищення трудової активності персоналу [30].

Так, М. Семикіна пропонує розрізнити поняття “мотивація праці” та “мотивація трудової діяльності”. На думку науковця, мотивація праці є тільки спонуканням працівника до ефективної праці, що забезпечує необхідні винагороди та задовольняє наявні потреби. В той же час, мотивація трудової діяльності загалом включає власне мотивацію праці, мотивацію зайнятості, мотивацію щодо оволодіння засобами виробництва, мотивацію підготовки до трудового процесу, мотивацію до розвитку конкурентоздатності працівника та ін. [172; 162].

На нашу думку, межа між поняттями “праця” та “трудова діяльність”, а, отже, і між поняттями “мотивація праці” й “мотивація трудової діяльності” проводити не варто, у зв’язку з їхньою тотожністю, оскільки праця – це вже діяльність. У зв’язку з цим, було б недоцільно розглядати поняття “праця” і “мотивація праці” у вузькому та широкому сенсі. У вузькому розумінні мотивація праці означає мотивацію безпосередньо трудового процесу, а в широкому – мотивацію праці у взаємозв’язку з іншими “сполученими” чинниками діяльності людей.

Також варто розрізнити поняття “мотивація праці” та “мотивація персоналу”. На нашу думку, мотивація персоналу більш широке поняття в порівнянні з поняттям “мотивація праці”, оскільки включає в себе й мотивацію раціоналізаторської чи винахідницької діяльності (мотивацію до інноваційної діяльності), мотивацію безпеки та охорони праці, мотивацію у виробничо-господарській діяльності тощо.

Необхідно розрізнити поняття “мотивація праці” та “мотивація до праці”. Перше з них означає мотивацію безпосередньо праці, тобто мотивація праці зайнятих, яка спрямована на підвищення продуктивності та ефективності їхньої трудової діяльності. Друге поняття свідчить про спонукання незайнятих знайти докладання своїх фізичних та розумових можливостей за відповідними професіями та спеціальностями. Отже, з одного боку, необхідно мотивувати безробітних до зайняття тих чи інших

непрестижних посад, а з іншого – мотивувати високопродуктивну працю зайнятого населення. Шляхи та заходи, необхідні для виконання цих завдань можуть бути різноманітними. Для здійснення першого завдання доцільно упорядкувати розміри, умови та диференціацію оплати праці за професіями, галузями, регіонами, формами власності та ін. Під час вирішення другого завдання важливого значення набувають не тільки абсолютні, а й відносні величини заробітної плати в системі певного підприємства чи організації, принципи формування та розподілу фонду оплати праці між їх структурними підрозділами та індивідуальними виконавцями.

Істотні відмінності мають також і поняття “мотивація найманої праці” та “мотивація підприємницької праці”. Домінуючими мотивами вибору людиною сфери підприємництва вельми специфічні та перебувають у її прагненні до бажання реалізувати свій потенціал та ідеї, відійти від залежності з боку державних структур, мати свободу дій та незалежність існування, самостійно займатися цікавою справою. Зрештою, мотиви найманого персоналу та підприємців значною мірою відмінні [30].

Таким чином, дія механізму мотивації праці найманих працівників, на нашу думку, здійснюється у такий спосіб та для кожної нової потреби цикл повторюється. Отже, механізм функціонування мотивації є циклічним. Мотивація праці є безперервним та циклічним процесом (рис. 2.4.1).

Для повсякденної трудової діяльності характерно мотиваційне ядро такої структури: мотиви забезпечення, мотиви визнання та мотиви престижу. Варто зазначити, що структура мотиваційного ядра може змінюватися в процесі роботи. Визначальною є реальна соціально-економічна ситуація на підприємстві. Для прикладу, змістовні мотиви та установки на працю як на самоцінність у ситуації вибору професії визначаються як більш значущі в порівнянні з інструментальними цінностями праці. Однак, це співвідношення, як правило, змінюється в залежності від ситуації повсякденної роботи.

В умовах ринкової економіки особливе місце в структурі

мотиваційного ядра займає мотив матеріального забезпечення та оплати праці. Як свідчать чисельні дослідження, цей мотив залишається провідним у мотиваційному ядрі до того часу, поки не буде забезпечено деякий рівень матеріального благополуччя, який забезпечує прийнятні для праці умови життя. У такий спосіб створюються матеріальні умови для включення в мотиваційне ядро інших мотивів у якості провідних.

Вільна людина, самоцінність особистості і людський розвиток є найголовнішим пріоритетом розвитку суспільства, а свобода вибору, ініціатива індивіда становлять стрижень розвитку сучасного ринкової системи господарювання. В умовах прискореного розвитку інформаційно-комунікаційних технологій та впровадженні інновацій на виробництві посилюється тенденція інтелектуалізації праці, що викликає необхідність скорочення сегмента некваліфікованої та малокваліфікованої робочої сили, затвердження пріоритету індивідуалізації оплати праці та розвитку особистості.

В той же час сучасний соціально-економічний розвиток нашої держави дозволяє констатувати про можливість задоволення первинних потреб людини, які відіграють відносно незначну роль для її мотивації до праці. Однак світовий досвід доводить, що домогтися мотивації високопродуктивної праці, задовольняючи лише первинні потреби людини є дуже проблематично.

Якість та конкурентоспроможність робочої сили багато в чому залежить від того, якою мірою обрані індивідумом професія і місце роботи відповідають його схильностям та здібностям. Конкретна професійна діяльність визначається трьома групами мотивів: мотивами праці, мотивами вибору професії і мотивами вибору місця роботи, а конкретна діяльність визначається всіма цими мотивами (мотиви праці ведуть до формування мотивів вибору професії, а останні – до мотивів вибору місця роботи).

Правильний вибір людиною конкретної професії є досить складним і часто тривалим мотиваційним процесом. Як відомо, при свідомому виборі

професії людина орієнтується на наявні у нього соціальні цінності.

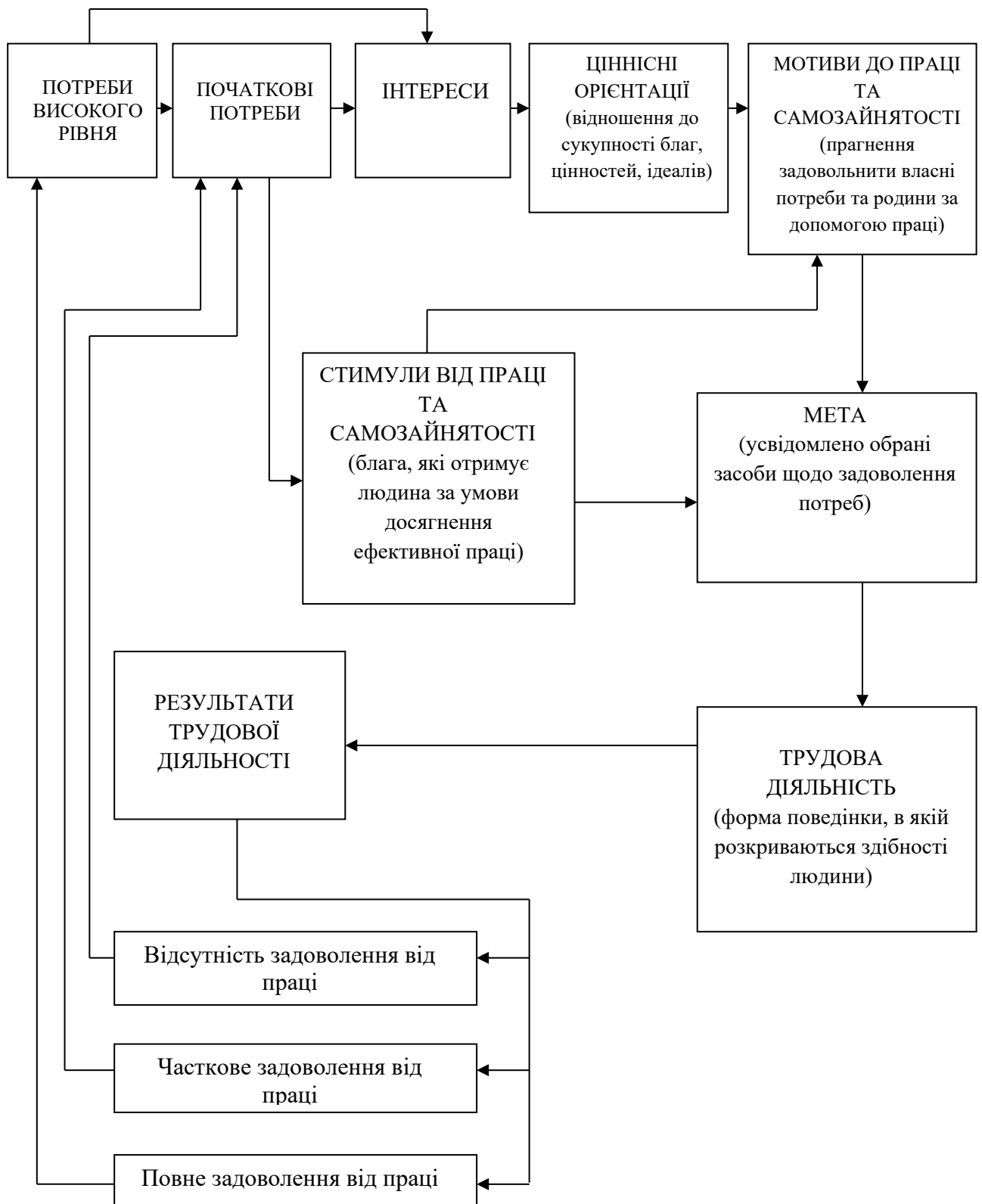


Рис. 2.4.1. Механізми мотивації праці та самозайнятості людини

Джерело: розроблено автором.

В складних соціально-економічних умовах більшість людей вибирає

професію в залежності від того, в якій мірі вона може забезпечити їх матеріальне становище. Головною обставиною, яке важливо приймати при виборі професії, служить ступінь відповідності трудової діяльності здібностям і схильностям людини. Одні й ті самі схильності і здібності можна реалізувати в різних професіях. Однак для правильного вибору професії першорядне значення має впровадження в Україні широкомасштабної системи професійної орієнтації та професійного відбору персоналу.

Слід також зазначити, що ліквідація обласних центрів профорієнтації на регіональному рівні не сприяло розвитку цього в край необхідного напрямку роботи служби зайнятості.

Найважливішим соціальним пріоритетом необхідно визнати захист національного ринку праці та забезпечення його прозорості за допомогою створення відповідної інформаційної бази. Мотиваційний механізм трудової діяльності може нормально функціонувати тільки за умови надання людині широких можливостей для реалізації свого потенціалу та вільного прикладання праці. Це можна здійснити лише за наявності “здорового” ринку праці, який характеризується високим рівнем розвитку основних форм захищеності економічно активного населення. МОП виділяє такі форми:

- наявність можливостей працевлаштування на ринку праці;
- наявність стабільної та вільної зайнятості;
- самостійність на роботі;
- можливість відтворення професійних навичок;
- безпека умов праці;
- можливість представництва в різного роду професійних організаціях та об'єднаннях;
- гарантія отримання певного мінімального доходу [180].

В якості нового пріоритету соціальної політики ЄС визначив досягнення ефективної зайнятості. У такому випадку першорядне значення набувають проблеми еластичності ринку праці, здатності до швидких змін у зв'язку зі змінами структури й технологічної бази виробництва. Ефективна зайнятість

передбачає послаблення і подолання гендерної нерівності на ринку праці, що вже само собою виступає в якості його основного пріоритету.

З точки зору окремої людини ринок праці, який набрав найвищу кількість балів по кожній з цих форм, буде завжди найбільш “здоровим”, ніж той, що набрав меншу кількість балів. У зв’язку з цим МОП рекомендує визначати “Індекс здорового ринку” за мінімальним набором відповідних показників.

Не менш значущим соціальним пріоритетом, в порівнянні з розглянутими вище, є гідна праця. Посилення мотивації праці визначається ступенем задоволеності працюючих різними факторами: зарплатою, змістовністю робіт, умовами праці та ін. За визначенням МОП, гідна робота означає продуктивну працю, за якою права працівника захищені, яка приносить достатній дохід із забезпеченням адекватного соціального захисту.

Для реалізації найціннішого права людини на гідний рівень життя необхідно, щоб всі соціально-економічні реформи в Україні базувалися на законодавчо встановлених державних соціальних гарантіях. Державні соціальні гарантії є обов’язковими для всіх державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств та організацій незалежно від форм власності. При цьому органи місцевого самоврядування при розробці та реалізації місцевих програм соціально-економічного розвитку можуть передбачати додаткові соціальні гарантії за рахунок коштів місцевих бюджетів.

Прийняття людиною рішення стосовно своєї праці та зайнятості залежить від “внутрішніх” і “зовнішніх” чинників (мотиваторів). Переважно це стосується оцінки своїх можливостей, відповідності обраній роботи професії і своїм інтересам, зовнішньої ситуації (зарплата, розташування поряд з домом, зручність транспортного сполучення, режиму і умов праці тощо).

Таким чином, на перший план виступає необхідність формування ринкового мотиваційного механізму трудової діяльності з урахуванням умов сучасної економіки та його подальший розвиток відповідно до здійснення

соціально-економічних реформ в Україні. У зв'язку з цим важливе значення має виявлення, систематизація та реалізація пріоритетів соціально-орієнтованого ринку праці на всіх його рівнях. Такі пріоритети повинні втілюватися в життя в контексті сучасної трансформації системи соціально-трудової сфери, що пов'язано з впливом глобалізації на вітчизняний ринок праці.

Проведені науковцями ІПК ДСЗУ соціологічні дослідження щодо ситуації в сфері зайнятості підтверджує існування вагомих чинників протидії розвитку конкурентоспроможності в сфері трудових відносин та свідчить про те, що ні держава, а ні наймані працівники або безробітні на даний час не мають можливості пожертвувати короткостроковими інтересами заради перспективи, не можуть реально керуватися віддаленими інтересами задля забезпечення конкурентних переваг у майбутньому [16; 245].

Приховане безробіття та неформальна зайнятість значною мірою впливають на макроекономічні показники, які призводять до зростання частки тіньової економіки у ВВП, зниженню мотивації та продуктивності праці внаслідок невиконання заробітною платою відтворювальної та стимулюючої функції. Політику мінімізації безробіття слід визнати одним з національних пріоритетів, але її змістом має стати не штучне збереження застарілих та неефективних робочих місць, а створення нових можливостей зайнятості. В цьому контексті важливо акцентувати увагу на необхідності збільшення фінансування активної політики зайнятості, впровадженні ефективних механізмів регулювання внутрішньої міграції робочої сили в системі національного ринку праці. Не менш важливим необхідно вважати такий соціальний пріоритет ринку праці, як стабільність зайнятості, тобто, можливість не бути звільненим.

Одним із важливих завдань, які постають перед органами державної влади та інституцій в сфері праці та зайнятості є забезпечення соціально-трудового залучення.

В умовах інтеграції України до ЄС особливо набуває своєї актуальності

питання ратифікації Україною Конвенції Міжнародної організації праці (далі – МОП) про організацію служби зайнятості № 88. Це потребує удосконалення вітчизняного законодавства з питань повноважень, функцій і регулювання діяльності державної служби зайнятості. Серед існуючих проблемних питань на сьогодні залишаються затвердження статусу Державної служби зайнятості, формування консультативних комітетів, їх повноваження та функціональні обов’язки, що закріплено в ст. 4 та 5 Конвенції [119].

Однією з цілей державної політики в сфері зайнятості населення є забезпечення соціального захисту осіб у разі настання безробіття (ст. 15).

Як відомо мотивація безробітного до трудової активності, з огляду на багаторічний досвід функціонування служби зайнятості Україні формується дією таких чинників:

- строк очікування реєстрації громадянина як безробітного;
- строки виплати та розмір допомоги по безробіттю;
- вимога центра зайнятості від безробітного активного пошуку роботи;
- регулярне відвідування безробітним центра зайнятості;
- обмеження кількості відмов від пропозиції підходящої роботи;
- складання безробітним плану пошуку роботи;
- проведення семінарів з питань техніки пошуку роботи.

Аналізуючи перший чинник, тобто строк очікування реєстрації громадянина як безробітного зазначимо, що згідно з вимогами МОП зазначений вище строк очікування має дорівнювати семи дням. Так, у Конвенції № 168 МОП “Про сприяння зайнятості та захист від безробіття” ст. 18 п. 1 зазначено: “Якщо законодавство члена Організації передбачає, що виплата допомоги у разі повного безробіття настає тільки після закінчення періоду очікування, то такий період не повинен перевищувати семи днів” [122].

Важливим у роботі з безробітними є регулярна їх звітність і контроль за діяльністю безробітного з боку служби зайнятості, що має мотивувати його до

трудової активності. При його високій активності доцільним є його матеріальне заохочення, а у випадках пасивності безробітного до нього застосовуються певні санкції. Державна служба зайнятості висуває до безробітного певні вимоги, невиконання яких може призвести до відкладення, припинення виплати допомоги по безробіттю. Такі вимоги відповідають положенням Конвенції № 168 МОП, у якій, серед іншого, зазначається: “У допомозі, на яку захищена особа могла б мати право у випадках повного або часткового безробіття чи перерви в одержанні заробітку, спричиненої тимчасовим припиненням виробництва без якоїсь перерви в трудових відносинах, може бути відмовлено, виплату її може бути припинено або тимчасово припинено, розмір її може бути скорочено до приписуваного рівня:

- у період відсутності заінтересованої особи на території члена Організації;
- якщо компетентний орган влади визначив, що заінтересована особа умисно сприяла своєму звільненню;
- якщо компетентний орган влади визначив, що заінтересована особа добровільно покинула роботу, не маючи на те поважної причини;
- у період трудового спору, якщо заінтересована особа припинила роботу для участі в трудовому спорі або якщо вона позбавлена можливості працювати безпосередньо внаслідок припинення роботи, спричиненого зазначеним трудовим спором;
- заінтересована особа намагалась одержати або одержала допомогу незаконним шляхом;
- якщо заінтересована особа не скористалася без поважних причин тими можливостями, які є для працевлаштування, професійної орієнтації, підготовки, перепідготовки або переходу на підходящу роботу;
- якщо заінтересована особа одержує іншу допомогу, яка компенсує втрату в доході, передбачену законодавством відповідного члена Організації, за винятком сімейної допомоги, за умови, що відмінена частка допомоги не перевищує іншу допомогу” [122].

До важливих умов відноситься обмеженість кількості відмов безробітного від пропозицій підходящої роботи. Так, іноді громадяни реєструються в центрах зайнятості з метою отримання допомоги по безробіттю без бажання працевлаштуватися. У такому випадку мотивуючим чинником до пошуку роботи та працевлаштування виступає обмеження відмов безробітного від пропозицій центра зайнятості. Так, в Конвенції № 168 МОП ст. 21, п. 1 зазначено: “У допомозі, на яку захищена особа могла б мати право у разі повного безробіття, може бути відмовлено, її виплату може бути зовсім чи тимчасово припинено або її розмір може бути скорочено до приписуваної суми, якщо заінтересована особа відмовляється від підходящої роботи” [122].

В Україні тривалість виплати допомоги по безробіттю, матеріальної допомоги у період професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації та матеріальної допомоги по безробіттю скорочується на строк до 90 календарних днів у разі: відмови безробітного від двох пропозицій підходящої роботи або професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації; відмови від роботи за спеціальністю, професією, набутою після професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації за направленням державної служби зайнятості”.

Мотивуючим чинником безробітного до трудової активності є строк виплати допомоги по безробіттю. Вважається, що з метою мотивації безробітного до активних дій, строк виплати допомоги по безробіттю має бути обмеженим у часі, тобто цей дохід забезпечується на час пошуку роботи, котрий, як очікується, повинен бути незначним. Усвідомлення обмеженого часу отримання допомоги по безробіттю спонукає безробітного шукати інші джерела забезпечення свого існування після закінчення строку виплати допомоги по безробіттю.

Одним із основних показників результативності роботи ДСЗУ є працевлаштування безробітного населення. Саме тому виникає потреба у розширенні спектру заходів взаємодії з безробітними та врахування їх індивідуальних вподобань та нахилів у професійній сфері, ступеню трудової

мотивації та мобільності тощо.

Виділимо від загальної системи трудової мотивації економічну активність безробітного (не враховуючи його соціально-психологічні мотиви до праці). Під силою мотиву економічної активності безробітного ми розуміємо ступінь актуальності тієї чи іншої потреби для нього.

З метою підвищення рівня економічної активності безробітного населення та посилення його мотивації, як першочерговий захід, нами пропонується здійснювати саме мотиваційний моніторинг економічної активності безробітного населення.

Створення методики мотиваційного моніторингу економічної активності безробітного населення тісно пов'язано з вирішенням завдань мотивації зазначеної категорії населення. Головною метою такого процесу має стати отримання даних щодо економічної активності безробітного, а саме інформації про потреби, інтереси, цінності, мотиви, стимули у сфері економічної активності безробітного населення.

Найбільш оптимальним, на нашу думку, є таке визначення мотиваційного моніторингу економічної активності безробітного населення – науково обґрунтована система періодичного збору, узагальнення та аналізу інформації щодо мотивів та стимулів економічної активності безробітного та представлення отриманих даних з метою його оперативної діагностики й оцінки в динаміці, прийняття відповідних управлінських рішень в інтересах підвищення економічної активності та зниження рівня безробіття на державному, регіональному рівнях у напрямку посилення мотивації економічної активності безробітного населення [108].

В основу розробки мотиваційного моніторингу економічної активності безробітного, на наш погляд, слід покласти принципи, сформульовані А. Колотом:

- повнота, системність та достовірність інформації щодо економічної активності безробітного, сили окремих мотивів;
- комплексність отримання й обробка інформації, що характеризує стан

і зміни в мотивації економічної активності безробітного населення;

- аналітичність – аналіз основних причин зміни стану мотивації економічної активності безробітного населення з урахуванням різних чинників (мотивів, стимулів);

- періодичність – регулярне поповнення інформаційної бази, потрібної для розробки діючих методів регулювання відповідно сучасного стану [17].

Створення та функціонування загальної методики мотиваційного моніторингу економічної активності безробітного населення пропонується проводити у декілька етапів:

- повний функціональний опис процесу економічної активності безробітного населення;

- визначення мотивів економічної активності безробітного населення;

- спостереження за визначеними мотивами економічної активності безробітного;

- виявлення значущості кожного мотиву економічної активності для кожного безробітного - силу кожного мотиву;

- встановлення типології мотиваційної спрямованості безробітних;

- дослідження мотивів, стимулів, що впливають на економічну активність безробітного;

- визначення задоволення результатами і схильності безробітних до різних методів стимулювання;

- оцінювання впливу мотивів на економічну активність безробітного з метою встановлення характеру поточних змін;

- попередня обробка отриманих даних;

- первинний аналіз даних з метою перевірки однорідності, стаціонарності та оцінювання коливальних та імовірнісних характеристик економічної активності безробітного;

- багатовимірний аналіз даних з метою одержання якісних і кількісних характеристик зв'язку мотивів та економічної активності безробітного;

- короткострокове прогнозування за незмінних умов; за умов,

враховуючи пропозиції;

- інтерпретація одержаних результатів, висновки щодо оцінки стану мотиваційного стану, внесення результатів мотиваційного моніторингу економічної активності безробітного населення у відповідну базу даних [17].

Тобто, мотиваційний моніторинг економічної активності має охоплювати наступні процеси (в основу якого покладено процес статистичного моніторингу):

- спостереження процесів у сфері економічної активності безробітного населення, фіксування фактичних даних про зміни в часі певних показників економічної активності безробітного;

- оцінювання поточного стану процесів у сфері економічної активності безробітного населення;

- аналіз даних – для встановлення певних закономірностей перебігу процесів, виявлення причин низької економічної активності безробітного населення;

- короткотермінове прогнозування процесів щодо впливу на економічну активність безробітного;

- візуалізація результатів мотиваційного моніторингу економічної активності і подання їх конкретному користувачеві.

Цілями проведення мотиваційного моніторингу економічної активності безробітного є:

- поглиблення розуміння поточного стану і тенденцій розвитку (зміни) економічної активності безробітного населення для сприяння розробки обґрунтованих рішень щодо методів його мотивації;

- визначення мотиваційної сили виявлених чинників (мотивів, стимулів) на економічну активність безробітного і тенденцій її зміни для розробки рішень щодо управління цим процесом.

Предметом дослідження мотиваційного моніторингу економічної активності безробітного населення мають бути процеси, мотиви та сила їх впливу на економічну активність безробітного.

Об'єктами мотиваційного моніторингу економічної активності безробітного виступають процеси та явища, які мають вплив на рівень його економічної активності, посилення мотивації. В якості таких об'єктів можуть виступати відносини між безробітними та центрами зайнятості, безробітними та роботодавцями, відношення безробітних до започаткування власної справи, підвищення конкурентоспроможності, професійної мобільності тощо.

Мотиваційний моніторинг економічної активності безробітного передбачає наявність обґрунтованої та планомірної організації збору та аналізу даних. Така організація може бути проведена лише на базі побудови системи відповідних показників, необхідних для комплексного аналізу економічної активності безробітного з метою їх ефективної мотивації та застосування відповідного алгоритму.

Таким чином, мотиваційний моніторинг економічної активності безробітного населення – це процес періодичного спостереження та оцінювання, аналізу мотивів безробітного, розробки та впровадження в роботу мотиваційних методів підвищення економічної активності безробітного населення.

З метою дослідження економічної активності безробітного населення пропонується проводити періодичний збір, створення бази даних, обробку та аналіз інформації щодо їх мотивів та стимулів. На нашу думку, він має проводитись за алгоритмом, який включає шість етапів, що відображено на рис. 2.4.2.

Дослідження активності безробітного може проводитись різноманітними методами, а саме: неформальне інтерв'ю з безробітними, масове анкетування, формальне інтерв'ю, тестування, атестація безробітних і т. ін.

З метою об'єктивнішої оцінки економічної активності безробітного населення пропонується одночасно проводити соціологічне дослідження серед безробітного населення та працівників служби зайнятості.



Рис. 2.4.2. Алгоритм моніторингу економічної активності безробітного населення

В умовах довготривалого безробіття та низької економічної активності впровадження системи мотиваційного моніторингу безробітного населення, на нашу думку, дозволить виявити серед різних чинників (мотивів, стимулів) найвпливовіші, визначити силу мотивації кожного чинника, мотиву на економічну активність кожного безробітного. Сила мотиву визначається ступенем актуальності потреби для безробітного. Чим необхіднішою є потреба, тим більша активність щодо її задоволення.

Отже, нами пропонується досліджувати економічну активність, основні потреби, інтереси, цінності, мотиви та стимули безробітного, безпосередньо, при зверненні у службу зайнятості та запроваджувати заходи мотивації, які найбільшою мірою йому підходять.

Мотиваційний моніторинг залежно від тривалості безробіття, на нашу

думку, необхідно проводити щомісяця при відвідуванні безробітним центру зайнятості. Виявлення певного переліку мотивів, стимулів економічної активності безробітних, їхньої значущості за допомогою системи мотиваційного моніторингу, на нашу думку, дозволить посилити мотивацію та підвищити економічну активність безробітного.

На думку, Т. Вітряк диференційований підхід до кожного безробітного та його сегментація залежно від ступеня імовірності довготривалості безробіття дозволяє досягти максимального ефекту від реалізації активних програм сприяння зайнятості, раціонально розподіляти фінансові й людські ресурси, які спрямовуються на допомогу по безробіттю [17].

Таким чином, окресливши теоретичну складову мотивації безробітного та незайнятого населення до праці, в контексті дослідження, перейдемо до розгляду зазначеного питання в площині практичної діяльності інституцій зайнятості в зарубіжних країнах і в Україні.

Так, безробітні в Данії, котрі отримують допомогу по безробіттю, повинні виконувати наступні критерії: бути зареєстрованими у місцевому відділенні ДСЗ; подати своє резюме в електронному вигляді до банку даних ДСЗ (Інтернет); оновлювати своє резюме щоквартально; подавати резюме на вакансії, запропоновані ДСЗ; активно шукати роботу; приймати пропозиції роботи, організованої ДСЗ; брати участь у зустрічах із ДСЗ для обговорення планів щодо роботи, планів участі у програмах активної політики ринку праці тощо; брати участь в інших заходах, організованих ДСЗ. В разі невиконання цих умов ДСЗ застосовує санкції за такими напрямками: санкції, розраховані відповідно до періоду, протягом якого безробітний не дотримувався визначених критеріїв; санкції у вигляді штрафної одноразової суми; відшкодування виплаченої страхової допомоги. Наведена практика працює в Данії успішно завдяки багатьом складовим (у т.ч. послугам ДСЗ, спрямованим на активність самих безробітних), водночас для служби зайнятості багатьох країн є нагальною потребою розроблення та застосування власних підходів, які найбільше відповідатимуть умовам економіки, ринку праці, соціальної

політики конкретної країни та соціального захисту її громадян. Критерії та санкції, що існують в інших країнах, досліджувалися багатьма зарубіжними експертами. Найповніше вони викладені в публікаціях ОЕСР та Європейської Комісії і є предметом багатьох конференцій у рамках неформального діалогу між ДСЗ країн-членів ЄС, а також з осені 2014 р. – формальної мережі європейських ДСЗ [162].

В європейських ДСЗ найчастіше застосовуються такі критерії: обов'язкова реєстрація безробітних у ДСЗ та вимога систематичного підтвердження пошуків роботи; готовність приступити до роботи; професійна та територіальна мобільність; поважні (дійсні) причини відмови безробітного від послуг ДСЗ.

Наявність санкцій до безробітних розглядається як превентивний захід, а їх застосування впливає на розмір допомоги по безробіттю (або коефіцієнт заміщення), а також на тривалість її виплати. Як правило, підставами для призначення санкцій є: відмова від попередньої роботи, звільнення за порушення законодавства тощо; відмови від запропонованої роботи або від участі у програмах активної політики зайнятості; повторна відмова від запропонованої роботи або від участі у програмах активної політики зайнятості.

Тобто сам ефект активації безробітного до трудової діяльності досягається завдяки можливості гнучкого використання адміністративних та фінансових інструментів залежно від ситуації на національному ринку праці.

Активация безробітних набуває особливого значення в контексті її поширення на економічно неактивне населення з підвищенням уваги до певних (вразливих) категорій населення. За 15 років (2000-2015 рр.) рівень економічної активності в країнах Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) зріс з 69,3 % до 70,1 %. При цьому 35 % осіб працездатного віку не мають роботи [262].

Функції консультантів служби зайнятості в сучасних умовах поєднують підбір роботи для безробітного, а також підбір конкретного кандидата на конкретну вакансію (включаючи всі процедури кадрових агентств), що

докорінно змінює традиційні принципи співпраці з роботодавцями. При цьому підбір роботи здійснюється не тільки через розміщені на власних сайтах вакансії, а й із використанням різних джерел. Важливою складовою ефективності цього процесу є застосування у необхідних випадках моніторингу стабільності працевлаштування.

Протягом останніх років в європейських службах зайнятості збільшується кількість інструментів, які застосовуються з метою активації безробітних до праці. Виділимо кілька основних тенденцій, на нашу думку, які спостерігаються в роботі європейських інституцій зайнятості, а саме:

Перша стосується збільшення кількості обов'язкових та цільових контактів безробітних спеціалістами служби зайнятості та роботодавцями. Як частина системи допомоги в пошуку роботи та моніторингу процесу пошуку роботи майже усі країни ОЕСР застосовують практику інтенсивних обов'язкових інтерв'ю між шукачем роботи та консультантом із працевлаштування.

Друга тенденція стосується удосконалення індивідуальних планів (програм) безробітного та форм підтвердження пошуку роботи. Так, ДСЗ багатьох країн ОЕСР запроваджено чітку процедуру звітування безробітного про пошуки роботи. Інституціями зайнятості введено практику індивідуальних планів дій для безробітних. У більшості країн такий захід є обов'язковим для всіх категорій безробітних, а в деяких (Канаді, Чехії, Японії) застосовується для окремих цільових груп. Як правило, індивідуальний план дій розробляється протягом одного місяця від дня реєстрації. Цим документом окрім іншого встановлюється частота та періодичність контактів з консультантом служби зайнятості, мінімальна кількість підтверджених пошуків роботи.

В таких країнах як Австралії, Велика Британія та більшості штатів США службами зайнятості вимагається підтвердження восьми і більше пошуків роботи безробітним за місяць.

Третя тенденція полягає у визнанні необхідності залучення безробітних

до програм активної політики зайнятості та обов'язкової участі безробітних у таких програмах після певного періоду безуспішного пошуку роботи, що допомагає зменшити ризик довготривалого безробіття або виходу з ринку праці. При цьому зазначається доцільність додаткового часу для пошуку роботи тим безробітним, хто бере участь у програмах активної політики зайнятості, що сприяє працевлаштуванню до завершення програми навчання або перенавчання чи підвищення кваліфікації [262].

Окремо варто розглянути застосування адміністративних та фінансових інструментів активації безробітних. Експертами постійно відзначається, що система допомоги по безробіттю має значний вплив на активацію або демотивацію безробітних у пошуках роботи. Тому розмір допомоги та тривалість періоду виплат є чинниками, що мають гнучко застосовуватись з метою активації та зниження ефекту демотивації. При цьому повинні враховуватись реальні соціально-економічні обставини.

Протягом останніх років ДСЗ багатьох країн при консультаціях із соціальними партнерами намагаються знайти збалансований підхід, що допоможе стимулювати безробітних, які отримують допомогу по безробіттю, до активного пошуку роботи або до участі в активних заходах політики ринку праці, а також сприятиме більш оптимальному використанню коштів обов'язкового соціального страхування на випадок безробіття.

В Японії використовується наступний вид стимулювання безробітного до пошуку роботи: чим швидше безробітний знайде нове робоче місце, тим більший розмір бонусу він отримує, який може дорівнювати чотирьохмісячному розміру допомоги по безробіттю. Досвід виплати премій довготривалим безробітним, які зуміли працевлаштуватися, існує в Австралії та Новій Зеландії.

Протягом останнього часу спостерігаються певні позитивні зміни в роботі вітчизняної служби зайнятості. Так, 19 вересня 2018 р. прийнято Постанову Кабінету Міністрів України № 792 "Про затвердження Порядку реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають

роботу”. В Порядку, який набрав чинності з 1 січня 2019 року, закріплено нові підходи щодо профілювання безробітних і незайнятого населення. В документі надано визначення профілюванню як системи оцінки ступеню мотивації до праці особи, яка шукає роботу, чи зареєстрованого безробітного, попиту на професію на ринку праці, можливості працевлаштування, ризику тривалого безробіття та визначення обсягу і видів послуг, що надаватимуться з метою повернення таких осіб на ринок праці.

Профілювання дає змогу здійснити розподіл безробітних на групи відповідно за ризиком тривалості безробіття, який оцінюється на підставі індивідуальних характеристик безробітного, що відображають його потенціал працевлаштування і мотивацію. Основна мета профілювання полягає в ранньому виявленні безробітних, які потенційно можуть стати довготривалими безробітними, відбір для них спеціальних програм активної політики зайнятості з урахуванням стану регіонального ринку праці.

Доречно зазначити, що така система мотивації широко впроваджена в роботі інституцій зайнятості європейських країн.

Так, у Литві ключову роль у виборі інструментів профілювання відіграють працівники служб зайнятості. Саме вони обирають використовувати статистичне профілювання або роботу з клієнтами. Змішана система профілювання запроваджена ДСЗ у 2012 році та визначено профіль однією з частин процесу, а не цілим процесом. Він має бути одним з інструментів для зменшення довготривалого безробіття та доступним для працівників служб зайнятості [162].

В службі зайнятості Чехії використовують інструменти профілювання на основі роботи з клієнтами. Безробітні поділені на 3 категорії. Послуги визначаються місцевими умовами ринку праці та ймовірністю отримання робочої сили роботодавцями. Вони доступні для: безробітних більше шести місяців; осіб лише з обов’язковою освітою, які більше не планують навчатися; осіб з дітьми віком до 15 років; шукачів роботи, які були звільнені внаслідок структурних змін; осіб старше 50 років.

У Словенії використовується практика профілювання на основі роботи з клієнтами, а також використовуються якісні методи. Шукачі роботи поділяються на одну з трьох груп: у першу групу – низький ризик – входять нещодавно зареєстровані шукачі роботи, які можуть знайти роботу без допомоги; у другу групу – високий ризик – люди з інвалідністю; у третю групу – безробітні менше одного року.

Профілювання безробітних у Болгарії здійснюється за змішаною системою: статистичне профілювання та на основі роботи з клієнтами. Система профілювання базується на трьох категоріях: перша категорія – високо мотивовані шукачі роботи; друга категорія – вразливі групи, такі як, люди з інвалідністю та батьки-одинаки; третя категорія – молодь, що є тривалими безробітними.

В Австрії використовується профілювання на основі роботи з клієнтами. Шукачі роботи реєструються фахівцями служб зайнятості, які враховують потреби безробітних. Послуги спрямовані на тих, хто був безробітним протягом трьох місяців або більше, плюс ті, які належать до однієї з наступних цільових груп: випускники шкіл та вищих закладів освіти; жінки у відпустці по догляду за дітьми; люди з інвалідністю. Шукачі роботи поділяються на одну з трьох груп на основі їхнього рівня за визначеними характеристиками [17].

Зарубіжного досвіду функціонування інституцій зайнятості в напрямі мотивації економічної активності безробітного та незайнятого населення до трудової діяльності доводить, що в цілому вони дуже близькі один до одного за своїми принципами. Практично в кожній країні в основу мотивації безробітних та незайнятого населення покладено наукові розробки, правові норми та принципи, які закріплені в конвенціях та рекомендаціях МОП. Кожна країна має свій результативний досвід в цьому напрямі, який може бути цікавим для аналізу і впровадження.

Поєднання диференційованого підходу до кожного безробітного та його сегментація залежно від ступеня імовірності тривалості безробіття з впровадженням ефективних активних програм сприяння зайнятості та

гнучким використанням адміністративних та фінансових інструментів в залежності від ситуації на ринку праці дозволяє досягти найбільшої результативності в активації пошуку роботи та залучення безробітних та незайнятого населення до трудової діяльності.

Важливим напрямом в контексті зазначеної проблематики є мотивація безробітного населення до самозайнятості, що в цілому сприятиме їх поверненню в сферу зайнятості та створенню додаткових робочих місць для інших безробітних [17; 30].

Розвиток малого підприємництва є важливою умовою функціонування ринкової економіки. Серед особливостей малого підприємництва є його доступність як сфери діяльності для широкого кола людей, яка обумовлена тим, що функціонування малого і середнього підприємництва не передбачає великих фінансових вкладень, матеріальних і трудових ресурсів. Ці та інші переваги сприяють залученню до сфери підприємництва широких верств населення, в тому числі й безробітного, особливо в умовах дисбалансу робочої сили на регіональних та місцевих ринках праці. Таким чином, самозайнятість безробітного, на базі створення підприємницьких структур, сприятиме не тільки їх суспільно-корисній діяльності та поверненню в сферу зайнятості, а й створенню додаткових робочих місць для інших безробітних.

Малий бізнес є необхідною умовою формування середнього класу – соціального фундаменту, що забезпечує стабільний соціально-економічний розвиток держави та суспільства. Тому розвиток підприємництва потребує підтримки, як на державному, так і на місцевому рівні [17].

Необхідно зауважити про певні особливості процесу мотивації безробітного населення до започаткування власної справи, серед яких нами виокремлено такі як: відбір безробітних осіб, яким притаманні підприємницькі риси; розвиток мотивів до започаткування власної справи; створення необхідної інформаційної бази; створення фінансового механізму надання пільгових кредитів, позик, пільгового оподаткування; визначення напрямків підприємницької діяльності залежно від регіональної специфіки розвитку

економіки країни; розвиток самозайнятості на селі; створення необхідної інфраструктури, підвищення мотивації безробітного до підприємницької діяльності. На характер мотиваційного процесу економічної активності безробітного населення значний вплив справляють різні чинники, а саме: законодавство; система оподаткування та кредитування; підприємницькі здібності особистості; інформаційне забезпечення тощо. Так, зниження відсотку оподаткування, стабільність законодавства щодо підприємницької діяльності, отримання доходу, пільгове кредитування та інше створюють мотивацію безробітного до започаткування власної справи [17].

Однією з перешкод розвитку мотивації безробітного населення до підприємництва є низька питома вага осіб, які мають підприємницькі здібності. Так, західні фахівці на підставі багаторічних спостережень зробили висновок, що питома вага громадян, які здатні займатися підприємницькою діяльністю, не перевищує 8% дорослого населення. Звісно, що серед безробітного населення така частка ще менша.

Одним із чинників, який впливає на розвиток підприємництва серед безробітного населення, це – інформаційне та кадрове забезпечення. При підготовці підприємців серед безробітних важливо враховувати особливості нашої країни та менталітет українського суспільства.

Розвитку підприємництва в Україні заважає нестабільність системи нормативно-правової бази в сфері державного регулювання бізнесу. Мотивуючими аспектами в даному випадку є прозорість і простота процесу сертифікації та стандартизації; зменшення строку на отримання дозволів і погоджень.

Одним з методів мотивації безробітного населення України до підприємницької діяльності є наявність такої системи оподаткування, яка є стимулюючою. У цьому випадку можна порадижити використання інвестиційного податкового кредиту [17; 117].

З огляду на зарубіжний досвід, основним інструментом впливу держави на підприємницьку діяльність є саме така політика. Так, у США такий кредит

означає зниження оподаткованого мінімуму на суму капіталовкладень на придбання машин і устаткування, крім того ставка податку на прибуток для малих підприємств встановлюється значно нижче. Пільгові інвестиційні кредити надаються підприємствам Німеччини, діяльність яких спрямована на покращення соціально-економічного стану відсталих регіонів країни, спеціальні інвестиційні кредити – при створенні високотехнологічних виробництв, субсидії – відповідно до структурної програми розвитку міст тощо. У Франції для новостворених малих підприємств податкова ставка знижується на 50 % впродовж перших п'яти років, не оподатковується реінвестований прибуток, а при створенні нових промислових зон підприємства, які спеціалізуються на виготовленні певних видів продукції, отримують податкові пільги строком на 10 років. В Японії не оподатковується сума річного доходу індивідуальних виробників до 100 млн ієн, знижено ставки місцевих податків тощо. Позитивний досвід державної підтримки підприємництва, передусім, при здійсненні податкової політики, має місце в Польщі. У Великобританії не сплачуються податки при здійсненні капіталовкладень в устаткування, на науково-дослідні та дослідно-конструкторські розробки, а при здійсненні капіталовкладень у будівництво споруд податки знижуються майже на 80 % [17; 42].

Для створення нового ефективного мотиваційного механізму економічної активності населення необхідно враховувати особливості та характерні риси українського економічного менталітету, пріоритети, ціннісні орієнтації, потреби та інтереси суспільства.

Однією з проблем розвитку підприємницької діяльності серед незайнятого населення є відсутність ефективних державних механізмів щодо підтримки малого та середнього бізнесу в країні.

З метою посилення мотивації безробітного до започаткування власної справи, на нашу думку, доцільно впроваджувати такі фінансові механізми як:

– додаткове фінансування найбільш ефективних проектів безробітних, які вирішили започаткувати власну справу. Для цього необхідно спільно з

органами місцевої влади, фінансовими структурами та регіональною службою зайнятості проводити конкурси бізнес-планів, однією з умов яких має бути відповідність бізнес-проектів пріоритетним напрямом соціально-економічного розвитку регіону та діяльності малих підприємств в ньому.

- надання пільгових кредитів, а саме: на тривалий строк; без нарахування відсотків перші два роки; протягом половини строку звільняти від погашення кредиту; при створенні додаткових робочих місць зменшувати відсотки чи погашати певну суму кредиту;

- надання позик: з фіксованою нормою відсотка на 10 років;

- надання податкових знижок щодо повного звільнення нових підприємців з колишніх безробітних від податків на прибуток протягом перших двох років роботи підприємства, на 75 % – на третьому році, на 50 % – на четвертому та 25 % – на п'ятому.

Окремі з цих напрямків мотивації до підприємницької діяльності вже зарекомендували себе як позитивні на ринках праці таких розвинених країн світу, як США, Франція, Німеччина та інші [17].

Розвитку підприємницької діяльності, зокрема, серед безробітних громадян можуть сприяти бізнес-інкубатори, які розповсюджено в розвинених країнах світу. Їх діяльність дає позитивні результати для розвитку підприємництва та зниження рівня безробіття. Бізнес-інкубатори різних країн мають як схожі, так і різні характеристики. Вітчизняними науковцями та фахівцями в сфері зайнятості обрано для розвитку в Україні польську модель, яка, на їх думку, найбільш успішно адаптувала до своїх економічних умов американську модель бізнес-інкубаторів [17]. Як наслідок, сьогодні у Польщі функціонує більше 3 млн. малих підприємств. Тому, нами наведені характерні риси саме цих моделей бізнес-інкубаторів. Польська модель бізнес-інкубаторів характеризується такими рисами: стартова підготовка починаючих бізнесменів складає до 50 годин, перенавчання безробітних триває не більше двох тижнів. Після навчання початківцям надають виробничі та офісні площі, устаткування тощо за пільговими розцінками. Крім цього,

основною відмінною рисою польських бізнес-інкубаторів є те, що вони працюють також з вже діючими підприємцями, що, у свою чергу, приносить відповідний дохід для створення фонду підтримки безробітних.

Систему бізнес-інкубаторів спрямовано на широкий спектр послуг, який надається населенню країни. По-перше, це – підтримка розвитку малого підприємництва, а саме: забезпечення сервісної підтримки, надання навчально-методичної допомоги, надання фінансової підтримки. По-друге, сприяння соціальному розвитку регіону, тобто: сприяння збільшенню кількості малих підприємств, сприяння створенню нових робочих місць, розвиток інфраструктури ринку, підтримка промислового потенціалу та сприяння розвитку перспективних галузей і інноваціям, розвиток комунікацій, сприяння зростанню ділової освіченості. По-третє, забезпечення діяльності інших програм, а саме: залучення ресурсів, отримання доходів від послуг, які надаються малим підприємствам, отримання доходів від інвестицій у малі підприємства, отримання доходів від консалтингу, видавничої та просвітницької діяльності [17; 24].

Крім цього, для України доцільно було б поширювати сферу послуг бізнес-інкубаторів і надання комерційних послуг уже діючим підприємцям за підтримки місцевих органів державної влади. Важливим напрямом є сприяння малому та середньому бізнесу у сфері збуту власної продукції за рахунок програми державних закупівель (досвід США, де існує фіксований відсоток державних закупівель для малого бізнесу).

Тобто впровадження ефективних державних механізмів щодо підтримки та розвитку підприємництва в Україні сприятиме покращенню ситуації в сфері зайнятості на регіональних і місцевих ринках праці та соціально-економічному розвитку регіонів.

Висновки до 2 розділу

Досліджуючи глобалізацію та її вплив на соціально-економічний розвиток національних держав виявлено, що для неї характерна тенденція

поступової конвергенції національних систем зайнятості та ринків праці на базі загальних ринкових принципів, формування нових механізмів координації та управління національними процесами у сфері соціально-трудова відносин. Визначено необхідність адаптування національної моделі ринку праці до умов глобальної економіки на основі поєднання інструментів державного та ринкового впливу, стимулювання конкурентоспроможності робочої сили, забезпечення захисту вітчизняного виробника та соціальної орієнтації економічного розвитку.

Проаналізовано сучасний стан функціонування національної системи державної політики зайнятості, виявлено проблемні питання, які потребують розв'язання та визначено тенденції розвитку вітчизняного ринку праці в умовах глобалізації.

Визначено, що в умовах глобалізації мобільність робочої сили здобуває міжнародний характер, формуючи загальносвітовий ринок праці, а визначальною для міграційних процесів населення України є трудова міграція, яка стала об'єктивною реальністю та масовим явищем. Зазначено, що система формування та реалізації державної політики в сфері зайнятості населення потребує створення ефективного інформаційного та статистичного забезпечення щодо регулювання національного ринку праці та трудової міграції населення. Доведено, що з метою зменшення обсягів міграції працездатного населення на ринки праці інших країн, в Україні необхідним є впровадження системи заходів внутрішнього спрямування, серед основних з них є такі: макроекономічної стабілізації – збереження та створення нових робочих місць, залучення цільового іноземного інвестування в пріоритетні галузі економіки, державна підтримка щодо створення сучасних інноваційних виробництв, підтримка малого та середнього бізнесу (шляхом пільгового кредитування), забезпечення гідного розміру заробітної плати.

Виявлено, що в сучасних умовах прискореного розвитку інформаційно-комунікаційних технологій, існуючий механізм мотивації до праці незайнятого та безробітного населення не відповідає цілям інноваційного

розвитку та гальмує підвищення конкурентоспроможності у сфері праці. Визначено, що побудова соціально орієнтованої ринкової економіки в Україні вимагає адекватної мотивації незайнятого населення до праці, здатної економічно й соціально впливати на трудову поведінку незайнятих осіб, спрямовуючи їх трудові зусилля на досягнення конкурентних переваг у розвитку робочої сили, результатах праці і забезпечення на цій основі високого рівня та якості життя. Доведено необхідність формування дієвого соціально-економічного механізму мотивації незайнятого населення у сфері праці, який забезпечував би зростання конкурентоспроможності національної робочої сили та економіки країни.

Основні положення, результати і висновки другого розділу дисертації опубліковано у працях [16; 17; 18; 19; 22; 23; 24; 26; 30; 31; 37; 41; 42 46; 47].

РОЗДІЛ 3

РОЗВИТОК НЕСТАНДАРТНИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ ТА ТРАНСФОРМАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ СФЕРИ

3.1. Вплив інформатизації та інформаційних технологій на трансформацію системи зайнятості населення

Трансформаційні процеси, які спостерігаються в системі зайнятості населення в умовах сучасного глобального інформаційно-інноваційного простору, пов'язаного з розвитком сучасних інформаційно-комунікаційних технологій, потребує необхідності розробки нових ефективних механізмів регулювання цієї системи. Скорочення територіальних та тимчасових бар'єрів щодо залучення до праці висококваліфікованого персоналу, побудова нових моделей бізнесу, які ґрунтуються на офшорінгу та аутсорсингу працівників, створює нові можливості як для розвитку так і загроз для ефективного функціонування регіональних та національних ринків праці.

Зайнятість населення є важливим елементом функціонування та соціально-економічного розвитку будь-якої держави, а правильно організована трудова діяльність людини з її продуктивною працею несе в собі мультиплікативний ефект. У зв'язку з цим державне регулювання зайнятості населення є стратегічним завданням суспільства на всіх етапах його розвитку. В той же час, нові умови існування держави та окремо взятого громадянина модернізують систему соціально-трудових відносин, утворюючи сучасні інститути, які впливають на сферу зайнятості населення.

Стрімкий розвиток сучасних інформаційно-комунікаційних технологій призводить до формування нових категорій системи зайнятості населення. Значна роль інформаційно-комунікаційних технологій, яка спостерігається в усіх сферах життєдіяльності відзначається всіма міжнародними організаціями, зокрема, Економічною та Соціальною Радою ООН, МОП, Європарламентом,

Єврофондом тощо.

Так, у резолюції Генеральної Асамблеї “Використання інформаційно-комунікаційних технологій у цілях розвитку” від 19 грудня 2014 року №A/RES/69/204 зазначається, що інформаційно-комунікаційні технології є найважливішим чинником забезпечення можливостей для економічного розвитку та інвестиційної діяльності, що так само надає можливість підвищити рівень зайнятості населення та соціального забезпечення. Більш широке розповсюдження в суспільстві інформаційно-комунікаційних технологій істотно впливає на те, як державою надаються послуги, організації обслуговують клієнтів, а громадяни беруть участь у суспільному житті та організують власне життя.

На сучасному етапі переходу світового співтовариства до інформаційного суспільства ступінь розвитку інформаційного простору та інформаційних технологій стає безпосереднім чинником становлення активного та свідомого громадянина, національної конкурентоспроможності. Інформаційно-комунікаційні технології (далі – ІКТ) є одним з найбільш важливих чинників стимулювання економічного зростання та розвитку громадянського суспільства, зайнятості населення, розширення конкуренції і, як наслідок, сприяння подоланню “цифрового розриву”. Однак уже зараз можна констатувати, що саме рівень технологічного розвитку визначає не лише економічний потенціал країни та якість життя її громадян, а також роль і місце цієї країни в глобальному суспільстві, масштаби та перспективи її економічної та політичної інтеграції з усім світом [221].

Розвиток нових форм зайнятості та розширення застосування ІКТ, об’єктивно потребують розвитку та поглиблення теоретико-методологічних підходів, які дають змогу пояснити динаміку кількісних та якісних змін зайнятості населення та обґрунтувати механізми її державного регулювання. Специфіка регулювання зайнятості населення потребує більш глибокого розгляду.

Нестабільність ситуація в глобальному світі, на національному,

регіональному та місцевому рівнях виявляється на мікрорівні, на рівні фірм. Посилення законодавства щодо найму, звільнення, охорони праці співробітників, спрямовані на підтримання працівника, створюють протилежний ефект – перехід роботодавця на використання гнучкої зайнятості або формування неформальних відносин із персоналом. Гнучкість стала одним із критеріїв сучасної економіки, підвищення її ефективності. Її неможливо забезпечити без пріоритетного інвестування в людину, у підвищення її загальної та професійної освіти [306].

Водночас сучасне покоління працівників, яке тільки виходить на ринок праці або вийде через декілька років, уже адаптоване до нових реалій нестабільності.

Неможливо не погодитися з думкою Р. Грінберга про нестабільну зайнятість: “Для працівника це означає, з одного боку, зростання можливостей щодо самореалізації, зменшення частки рутинних нетворчих елементів трудового процесу, збагачення утримання праці на одночасному зростанні вимог до якості його робочої сили, а з іншого боку – стрімке зниження стабільності його соціально-економічного становища, підвищення кола чинників, які збільшують невизначеність перспектив трудової кар’єри”. Проблема адаптації до умов гнучкої зайнятості існує здебільшого в покоління, яке відчуло на собі всі плюси функціонування на постійному місці роботи [332]. Тому для них нові умови трудових відносин є важкими. Саме тому більш відповідною, на нашу думку, до сучасних вимог соціально-економічного розвитку часу є концепція гнучкого ринку праці Г. Стендінга, яка пропонує наявність нестандартних, індивідуалізованих форм зайнятості [297; 298].

Сучасні трудові відносини мають максимум прагматичності та економічної ефективності. Ціна праці надто велика для роботодавця, тому він шукає шляхи її мінімізації. Постійний контракт підписується тільки з працівником, праця якого дійсно має високу цінність для організації та є практично незамінною. Тимчасові витрати втрати працівника набагато вище витрат на утримання його в умовах постійної зайнятості. Водночас працівник,

який усвідомлює свою цінність, здатний максимізувати власну дохідність у цьому контракті. Тому зайнятістю може бути визначена діяльність у будь-якій формі, яка погоджена між працівником та роботодавцем та взаємоприйнятна для отримання узгодженого ними результату.

Наступним необхідним доповненням у наявні визначення категорії “зайнятість населення”, на нашу думку, є можливість отримання матеріального доходу. В умовах розвитку соціального суспільства виникає велика кількість робочих місць для зайнятості населення, які не супроводжуються безпосереднім отриманням доходу, наприклад, волонтерська діяльність, безоплатне стажування та ін. [274; 286].

У світовій практиці зайнятість, яка не приносить її суб’єкту матеріальний дохід, активно використовується, досліджується та законодавчо регулюється, зокрема, Резолюцією МОП щодо статистики праці, зайнятості та недостатнього використання робочої сили [274; 293; 295; 330].

У світі формується глобальний інформаційний ринок праці, де конкурентні переваги працівників будуть залежати від національної системи регулювання зайнятості та її адаптивності міжнародному досвіду. Міжнародні організації, такі як: МОП, Єврофонд, Європарламент активно вивчають перспективи створення уніфікованого трудового законодавства, системи навчання та соціальних гарантій, які будуть сприяти збалансованому розвитку та використанню трудових ресурсів у світі [328].

Система зайнятості населення піддається впливу багатьма чинниками, які її, внаслідок цього, трансформують. Так само ця трансформація модернізує в подальшому всі сфери життєдіяльності людини та суспільства, змінюючи його уклад.

В умовах сучасного глобального інформаційного простору спостерігається тісний взаємозв’язок між еволюційними процесами в системі зайнятості та еволюційними процесами, що протікають в економіці, науково-технічній сфері, соціальному житті, політиці та культурі. Це знаходить відображення в тісному взаємопроникненні різних видів трудової діяльності

індивіда; появі нових форм зайнятості (телеробота), нових професій; еволюції об'єктів відносин зайнятості в рамках нинішніх форм; модифікації структури зайнятості; розвиток системи мотивації та стимулювання праці та ін.

Трансформація системи зайнятості населення в сучасних умовах розглянута Д. Беллом, З. Бзежинським, Р. Катцем, Й. Масудою, М. Поратом, Т. Стоун'єром, розвивається в працях Г. Бехманна, Б. Готтхарда, П. Дракера, М. Кастельса, М. Маклюена, Д. Тапскотта, Е. Тоффлера та ін. [8; 10; 77; 147; 257; 281; 285; 307; 314; 325; 335].

Глобалізація всіх економічних та соціальних процесів та стрімкий розвиток інформаційно-комунікаційних технологій трансформує середовище у якому здійснюється зайнятість населення.

Серед основних соціально-економічних наслідків розповсюдження ІКТ, які притаманні більшості держав світу, слід виділити такі: виникнення глобальної мережевої економіки та поява нових електронних форм соціально-економічних відносин; зміни в структурі зайнятості та виділ інформаційного сектору економіки; поява нових форм організації праці; зміна змісту та характеру праці; зміна вимог до кваліфікації та професійної підготовки працівника.

Трансформація системи зайнятості відображена в численних міжнародних документах та дослідженнях, зокрема, пов'язаних із формуванням інформаційного соціуму. Основи інформаційної спільноти офіційно були закріплені в Окінавській хартії глобального інформаційного суспільства, Женевській декларації принципів побудови інформаційного суспільства, Плані дій Туніського зобов'язання та інших міжнародних документах [171].

Так, в Окінавській хартії розглянуто два напрямки розвитку інформаційної громади з позиції трансформації середовища, у якому здійснюється зайнятість населення, а саме: проведення економічного та структурних реформ з метою створення умов відкритості, розвитку конкуренції, використання переважно нових інформаційних технологій,

кращої адаптації людей до ринку праці та забезпечення соціальної згоди; розвиток людських ресурсів, які відповідають вимогам інформаційного століття через сучасні форми освіти та навчання протягом життя; задоволення зростаючого попиту на спеціалістів у сфері інформаційних технологій у багатьох сферах економіки.

Женевська декларація передбачає необхідність створення потенціалу інформаційного суспільства та перекладання на базу ІКТ технологій електронного уряду, бізнесу, навчання, охорони здоров'я, зайнятості, охорони довкілля, сільського господарства, наукової діяльності та ін.

Так, науковцями Оксфордського університету було виділено два основних ефекти, які трансформують зайнятість населення:

– зростає нерівність в оплаті праці між кваліфікованими та некваліфікованими працівниками. Це пояснюється тим, що навички ІКТ більш розповсюджені серед працівників, які виконують аналітичні або інтерактивні завдання. Використання ІКТ на робочому місці впливає на зростання заробітної плати, оскільки вони сприяють зростанню продуктивності праці.

– майже всі європейські ринки праці відчували поляризацію робочих місць, що є наслідком зникнення рутинної праці середнього класу, у зв'язку з впровадженням ІКТ [287].

Тобто суттєва трансформація умов, які впливають на систему зайнятості населення, призводить до необхідності більш ретельного вивчення всіх елементів, які її формують та розробці механізмів їх ефективного регулювання.

В контексті дослідження доцільно, на нашу думку, розглянути трансформацію такої категорії як “праця”, яка є основним елементом системи зайнятості населення.

Так, у рамках досліджень МОП “Ініціативи століття, що стосується майбутньої сфери праці” зазначається, що наукомістка економіка сплачує дивіденди за здатність до пізнання та відкриває нові перспективи, що збагачують зміст та сутність праці надаючи людині більше можливостей

контролювати свою трудову діяльність [97].

Сучасні ІКТ, різноманітність форм зайнятості надають можливість людині знайти відповідний для нього різновид прикладання праці, а процеси трансформації праці, економіки та суспільства загалом вносять суттєві зміни в систему соціально-трудових відносини.

Варто розглянути нові аспекти трудових відносин, які виникають на перетині технологічних, економічних та соціокультурних векторів розвитку нової економіки: зміна умов та утримання трудової діяльності людей; створення нових робочих місць та професій; формування нового якісного поділу праці; створення нових мережевих форм організації виробництва з відходом від традиційних ієрархічних зв'язків та посиленням горизонтальних; актуалізація виробничої демократії з принципами розвитку ініціативи співробітників, самопрограмування та самоуправління ін.

Тобто, трансформація соціально-трудових відносин відбувається, зокрема, під впливом модернізації трудових ресурсів та умов праці, які формують якісно нову взаємодію працівника та роботодавця, що насамперед пов'язано з: появою нестандартних форм трудових відносин, бізнес-моделей; поширенням працевлаштування за допомогою Інтернету; трансформацією організаційно-економічних відносин; появою нових аспектів трудових відносин, які виникають на перетині технологічних, економічних та соціокультурних векторів розвитку нової економіки.

Питанням формування нових видів трудових ресурсів займаються провідні міжнародні організації в сфері праці. Так, МОП та Єврофондом у 2017 році опубліковано наукову доповідь “Робота завжди і всюди: зміни у світі праці” (“Working anytime, anywhere: The effects on the world work”) [289]. У цій доповіді, на підставі досліджень, проведених в 15 країнах (Аргентини, Бразилії, Індії, Японії, Сполучених Штатів, Бельгії, Фінляндії, Франції, Німеччини, Угорщини, Італії, Нідерландів, Іспанії, Швеції та Сполученого Королівства) виділено три основних різновиди сучасних дистанційних працівників (телепрацівників), серед них такі: звичайні домашні

телепрацівники: працівники, які здійснюють свою діяльність вдома за допомогою ІКТ (Regular home-based teleworker); високомобільні працівники: здійснюють свою діяльність із високою частотою зміни робочого місця за межами приміщень роботодавця з використанням ІКТ (High mobile worker); випадкові телепрацівники: співробітники, які виконують роботу час від часу або з дому, або з інших місць, або з обох, з низьким рівнем мобільності з використанням ІКТ (Occasional mobile worker).

У США дистанційна та телеробота все частіше рекламується як тип бізнес-моделі, яка привертає талановитих людей та скорочує час на поїздки, витрати на утримання офісних приміщень та ін. [289].

Сучасні умови глобального економічного та інформаційного простору формують якісно нові трудові ресурси, які володіють специфічним ставленням до праці, побудови кар'єри, здійснення зайнятості та організації трудових відносин. Тому у зв'язку з їхньою специфічністю, традиційні механізми регулювання зайнятості стають низькоефективними, що потребує розробки нових механізмів, адаптованих до трансформації трудових ресурсів та здатних ефективно впливати на них в умовах інформаційної економіки.

Трансформація праці, соціально-трудова та суспільних відносин, трудових ресурсів призводить до зміни структури зайнятості населення. Дослідженню цього явища присвячені праці багатьох вітчизняних та зарубіжних вчених та організацій. Структуру зайнятості населення можна розглядати з позиції різних критеріїв. Тому визначимо їх, враховуючи проведений в попередніх розділах дослідження аналіз як європейської так і національної політики в сфері зайнятості населення. Вплив глобалізації на національні ринки праці та їх схожість, обумовлює уніфікацію таких критеріїв, серед основних з них, на нашу думку, є такі:

1. Статеві-вікова структура.

Світовою тенденцією є зростання зайнятості жінок та зниження зайнятості чоловіків [304]. До характеристики жіночої праці, слід віднести такі: низький рівень заробітної плати, низький статус, невисокий рівень

кваліфікації, нестабільна зайнятість, низькотехнологічні робочі місця, емоціонально напружена праця, а також відсутність навичок розвитку або професійного розвитку. Фемінізація праці означає збільшення нестійкої зайнятості, низької заробітної плати та витіснення висококваліфікованих працівників низькокваліфікованими.

Однією з причин зростання частки жінок у структурі зайнятого населення є широке розповсюдження інформаційних технологій, які витісняють індустріальні технології, що потребують працівників з фізичною силою, а разом із цим усуває основну причину, через яку чоловікам належить провідна роль у виробничих процесах. Така ситуація в сфері зайнятості, послаблює традиційну матеріальну та соціальну залежність жінок від чоловіків. Вирішальну роль для участі у сучасному виробництві відіграють розумові та творчі здібності.

В системі функціонування ринку праці зростає частка осіб молодого віку, які більш адаптовані до сучасних умов інформатизації виробництва, що з одного боку, є ствердною тенденцією, а з іншого – витісняє менш конкурентоздатне населення старшого віку з найбільш продуктивних місць, посилюючи соціальну напруженість.

2. Галузева структура.

Інформатизація суспільства знаходить свій прояв у структурних зсувах в економіці в напрямі інноваційно-активних галузей; у збільшення обсягів продажу ринку наукомісткої продукції.

Головними особливостями галузевої структури є: безперервне зростання інформаційної та зниження матеріальної складової; мініатюризація, тенденція до зниження енерго- матеріало- та фондомісткості продукції; особливості виробничого процесу та тенденції розвитку технологій (гнучкість, модульність, уніфікація тощо); мережева модель структуризації, яка зміщує вертикально інтегровані структури; використання сучасних методів організації виробництва та управління (just-in-time, lean-production та ін.); екологічна чистота та орієнтація на нові джерела енергії; розвиток якісно

нових технологій у матеріальному виробництві, транспорті та логістиці (нанотехнології, 3D принтери та ін.); зниження ролі традиційної оброблювальної промисловості у зв'язку з поширенням адитивних технологій; акцент на якість та ефективність.

Найбільш високі вимоги в умовах економіки знань пред'являються до зайнятих у галузях, які зумовлюють науково-технічний прогрес. Саме цьому сегменту працівників гарантована стійка зайнятість, гідна оплати праці, соціальних виплат тощо.

3. Кваліфікаційна структура

Трансформація структури зайнятості в напрямі скорочення некваліфікованої праці, інтеграції та поєднання спеціальностей у масштабі однієї професійної групи, появи нових спеціалізацій, які зумовлені розвитком нових галузей.

У сучасних умовах і далі зростає сегмент сфери послуг із використанням ІКТ, зростає і “фемінізація праці”.

Активне впровадження інформаційних технологій є передумовою формування дистанційних форм зайнятості як перспективної гнучкої моделі взаємовідносин роботодавця з найманим працівником, які з кожним роком будуть тільки поширюватись в системі соціально-трудова відносин, що потребує відповідних наукових досліджень, аналізу їх розвитку та пошуку ефективних правових механізмів регулювання.

Дистанційна зайнятість – взаємодія працівника та роботодавця на ринку праці, які передбачають гнучкі соціально-трудова форми їхніх взаємовідносин за допомогою гіперпростору з використанням комп'ютерів та різних засобів комунікації при зміні прийнятої географії праці.

Класифікації дистанційної зайнятості розроблено МОП та Єврокомісією.

МОП розглядає дистанційну зайнятість у таких її формах: робота вдома (робоче місце облаштовується працівником самостійно в місці проживання, поєднання домашніх обов'язків із працею); дочірні офіси (робоче місце

створюється роботодавцем у спеціальному додатковому офісі); робота на будь-якому альтернативному (непостійному) нетрадиційному робочому місці (робоче місце створюється працівником або роботодавцем у будь-якому зручному для роботи місці); робота в спеціальному Центрі телекомунікаційної сфери послуг (робоче місце створюється спеціалізованою особою та використовується працівником за необхідності); мобільна або кочова робота (робоче місце переміщається разом із працівником); транскордонна робота (дистанційне робоче місце поєднується зі стаціонарним) [340].

Єврокомісія виділяє такі види дистанційної зайнятості: телеробота (Teleworker, telecommuter); гнучка праця (Flexible working); центри колективного користування для телероботи (Telecentres); телекотеджі (Telecottages); телесело (Televillage); розподілена телеробота; концентрована праця; офшорна телеробота (Offshore telework); кочова телеробота (Nomadic teleworking).

Прийнятий у США закон щодо вдосконалення телероботи (Telework Enhancement Act (TEA)), визначає такі її різновиди [336]:

- “гарячий стіл” – це робота, яку виконує працівник переважно в офісі, використовуючи непостійний робочий простір, призначений для використання у разі необхідності;

- “готель” працівники організації у разі необхідності мусять зарезервувати робоче місце, за яким вони будуть працювати в певний час;

- центри телероботи (коворкінги) – це суб’єкти (підприємства), які надають робочі місця та інші офісні приміщення або послуги, якими можуть користуватися працівники з кількох організацій;

- віртуальні офіси – це віртуальне робоче середовище, у якому співробітники можуть працювати спільно з різних місць із використанням комп’ютерної мережі.

Єврофондом була запропонована класифікація нових видів зайнятості, які поширюються в ЄС [320].

За оцінкою McKinsey Global Institute (2013) [315], ІКТ можуть замінити

приблизно 140 мільйонів штатних працівників розумової праці в усьому світі, а за прогнозами провідних експертних агенств у найближчі роки понад 47% легальних робочих місць будуть трансформовані в інформаційно-інноваційному напрямі, шляхом впровадження сучасних ІКТ або роботи замінять працівника [296]. В розвинених країнах світу, створюються спеціалізовані інститути з дослідження та розповсюдження сучасних інформаційних компетенцій із метою сприяння зайнятості населення [288].

Окремо слід акцентувати увагу на питаннях нової інформаційної компетенції працівника, яка дуже важлива для перспективного інноваційного розвитку національного ринку праці та вирішення проблем в системі професійної освіти, яка має значний вплив на сферу зайнятості населення.

На думку представників Європарламенту, інформаційна компетентність включає не тільки цифрові навички, але й набір навичок, знань та установок по відношенню до характеру та ролі інформаційних технологій та їх можливостей. Вона також включає критичне та рефлексивне ставлення до наявної інформації та її відповідальне використання [318].

У довідковій доповіді щодо навичок для інформаційного світу ОЕСР виділяє чотири типи необхідних навичок, пов'язаних з використанням ІКТ на робочому місці: загальні навички ІКТ (пов'язані з використанням цифрових технологій для професійних цілей, таких як: доступ до інформації в Інтернеті або з використанням програмного забезпечення; навички спеціаліста ІКТ (навички, необхідні для виробництва продуктів інформаційних технологій та послуг (такі як: програмування, розроблення додатків, управління мережами); додаткові навички ІКТ (навички для виконання завдань, пов'язаних із використанням ІКТ, таких як: обробка інформації, самоорганізація, розв'язання проблем та зв'язок); базові навички (цифрова грамотність, емоціональні та соціальні навички, які надають можливість використовувати цифрові технології) [332].

Створена Європейською комісією система інформаційної компетентності (DigComp), визначає інформаційну компетенцію через перелік

таких необхідних навичок: можливість пошуку, збирання та оброблення інформації та її використання, критична та систематична оцінка, релевантність та здатність відрізнити реальне від віртуального під час розпізнавання інформаційних посилань. Сучасний працівник має володіти навичками з використання інноваційних інструментів для виробництва, вміти сприймати та розуміти складну інформацію, мати можливість доступу до неї, вміти забезпечувати її пошук та користуватись Інтернет-послугами. Деякі особи також повинні мати можливість використовувати ІКТ для підтримки критичного мислення, творчості та інновацій [292].

МОП спільно з ОЕСР, ПРООН, ЮНЕСКО та Світовим банком ініційовано створення глобальної платформи обміну знаннями (Global Public-Private Knowledge Sharing Platform on Skills for Employment) між державними та приватними спеціалістами з навичок у сфері зайнятості [301]. Функціонування глобальної платформи спрямовано на зміцнення зв'язків між освітою та професійною підготовкою шляхом обміну знаннями та досвідом, які влада, роботодавці, працівники та міжнародні організації вважають найбільш ефективними при вирішенні цих питань.

В той же час, слід зазначити, що в світовій практиці ще не існує єдиного підходу щодо визначення змісту категорії “інформаційна компетентність”, за допомогою якої може оцінюватись конкурентоздатність сучасного працівника. Необхідність уніфікованого підходу полягає в наступному:

- в умовах формування глобального інформаційного ринку праці та конкуренції на ньому, роботодавець має бути здатним правильно сформулювати потребу в кваліфікованому персоналі, яка буде зрозуміла працівнику в будь-якій країні з метою його залучення до праці;

- працівник повинен мати уніфіковану класифікацію компетенцій, щоб оцінити свої конкурентоздатні переваги та правильно заявити про себе на глобальному ринку праці або результативно відповісти на запропоновану вакансію.

- уніфікована класифікація компетенцій необхідна національним

державам для проведення порівняльного аналізу конкурентоздатності національної робочої сили на глобальному інформаційному ринку праці з метою коригування системи підготовки та перепідготовки кадрів.

Таким чином, в сучасних умовах розвитку глобального інформаційного простору трансформується категорія “зайнятість населення”, з’являються її нові форми, різновиди, змінюється структура. Гнучкість зайнятості, її нестабільність при можливостях застосування сучасних ІКТ, призводять до злиття таких економічних категорій як “зайнятість” та “ринок праці”.

3.2. Нестандартні форми зайнятості як елемент гнучкості ринку праці

В умовах стрімкого розвитку сучасних інформаційних технологій, впровадження інновацій як в виробничу сферу так і в сферу послуг в системі функціонування українського ринку праці відбувається формування та розвиток нових нестандартних моделей зайнятості. Зміна моделей стандартної зайнятості пов’язана в першу чергу зі змінами у галузевій структурі зайнятості, в якій неухильно зростає частка працюючих у сфері послуг.

Науково-технічний прогрес, сучасні ІКТ, впливають на розвиток сфери послуг, малого та середнього бізнесу, які мають потребу в працівниках, що могли б виконувати роботу в умовах віддаленого гнучкого режиму. Це дає змогу ринку праці, як головному регулятору трудових відносин, стимулювати створення нових ефективних робочих місць, збільшити питому вагу нестандартних форм трудової зайнятості, які будуть більш конкурентними внаслідок їх гнучкішого правового регулювання. Процеси, які спостерігаються на вітчизняному ринку праці дозволяють працівникам вільно обирати нові форми реалізації свого трудового потенціалу. В таких умовах одним із пріоритетних завдань державної політики зайнятості є формування оптимальних механізмів взаємодії в системі соціально-трудова відносин. Саме тому виникає необхідність дослідити не тільки теоретичну складову

цього питання, а й запропонувати науково обґрунтовані напрями державної політики щодо регулювання нестандартної зайнятості в системі функціонування вітчизняного ринку праці [28].

Розповсюдження у світі нових, нестандартних соціально-трудоових відносин та форм зайнятості, причини їх виникнення та основні тенденції, які пов'язані з трансформаційними процесами на ринку праці в умовах впливу на нього глобалізації, досліджуються багатьма вітчизняними та зарубіжними науковцями [62; 64; 113; 144; 246; 261; 276; 334].

Більшість дослідників цієї проблематики, визначають три основні групи чинників, які обумовлюють цей процес (рис. 3.2.1).

Розглянемо ці групи чинників, які обумовлюють виникнення та поширення нестандартної зайнятості в системі функціонування ринку праці.

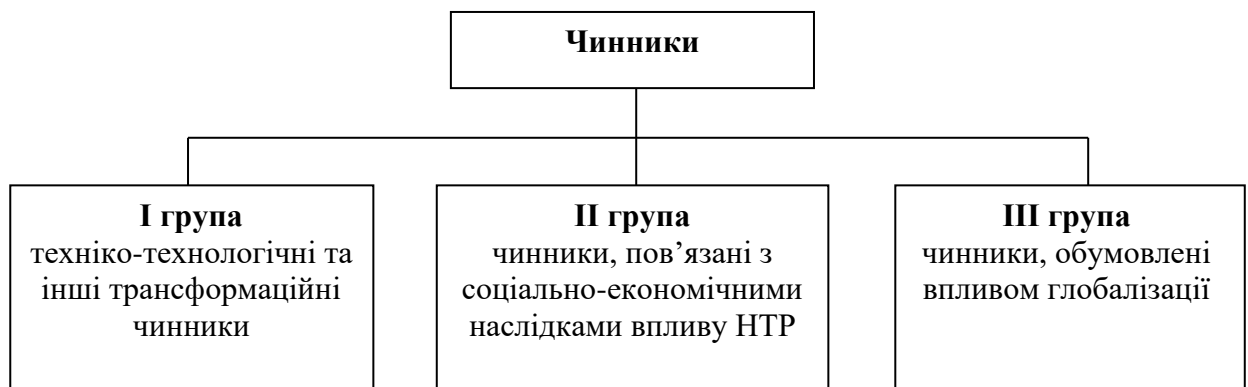


Рис. 3.2.1. Чинники, які обумовлюють виникнення та поширення нестандартної зайнятості

Так, з боку трансформаційного підходу до суспільного розвитку та зміни відносин в сфері зайнятості найбільш відомими є теорії “нового індустріального суспільства” Дж. Гелбрейта, ідеї Д. Белла про “постіндустріальне суспільство”, Е. Тоффлера про “суперіндустріальну” цивілізацію, М. Кастельса про “інформаційне” суспільство. Головним чинником змін, які відбуваються та прогнозуються цими дослідниками в усіх сферах суспільного життя є техніко-технологічні зсуви: перехід від великого машинного виробництва з масовими технологіями, які основані на жорсткій

регламентації виробництва та праці, до гнучких, вузькоспеціалізованих технологій, що базуються на сучасний процесах оновлення інформації та новітніх досягнень науково-технічного прогресу [8; 66; 257].

Так, згідно з концепції “інформаційного суспільства” М. Кастельса, ключові трансформації у суспільстві відбулися завдяки появі комунікації та технологіям обробки інформації. Виділяючи риси інформаційно-технологічної парадигми, на яких базується його концепція “інформаційного суспільства”: інформація є сировиною технології; ефекти нових технологій охоплюють всі сфери людської діяльності; інформаційна технологія ініціює мережеву логіку змін соціальної системи; інформаційно-технологічна парадигма заснована на гнучкості; їй властива конвергенція конкретних технологій в високоінтегрованій системі [105].

Однією із найголовніших якостей сучасної інформаційно-технологічної парадигми розвитку є гнучкість, яка стосується як системи виробництва та суспільства загалом, так і системи праці та робочого часу [104]. Технологічні фактори є основою стрімкого суспільного прогресу.

Е. Тоффлер, розглядаючи трансформаційні зміни в суспільстві, визначає такі її сфери як: техносфера, соціосфера, інфосфера та психосфера. Вирішальну роль в динаміці розвитку суспільства науковець віддає “техносфері”, яка виробляє і розподіляє суспільні блага. Зміни в техносфері призводять до трансформації соціосфери та інфосфери, які у свою чергу впливають на дві інші сфери. На думку Е. Тоффлера, історичний прогрес не є лінійним, він здійснюється шляхом вирішення соціальних протиріч та конфліктів. Проте, при цьому, дані конфлікти не виникають хаотично, а є частиною загальної картини динаміки розвитку суспільства і протікають через деякі часові інтервали. Він порівнює цей процес цивілізаційних трансформацій з хвилями океану, які на своєму шлях захоплюють до нього людей в якості учасників. Первинною сферою, яка створює хвилю, є техносфера, а рушійною силою нововведень у суспільстві виступають технологічні революції, першою з яких була аграрна. На гребені другої хвилі

сформувалася нова, індустріальна цивілізація, яка призвела до розвитку виробництва, торгівлі та виникнення масової культури. Третя хвиля бере свій початок від поширення техніки, а головною рушійною силою стає інформація, творчість та інтелектуальні технології [257].

Ключовими особливостями людини в нових видах суспільства стають володіння спеціальними навичками та вміння співпрацювати, в результаті чого відбувається трансформація системи зайнятості населення з домінуванням професійної та інтелектуальної праці. Праця та режим роботи вже не можуть бути стандартизованими та монотонними стаючи різноманітними та гнучкими, а сама зайнятість виходить за межі підприємств та організацій. Люди в такому суспільстві повинні вміти краще адаптуватися до мінливого інформаційного середовища, оперативно приймати рішення та брати на себе відповідальність, а тому в особистісному і освітньому відношенні мусять формуватися інакше, ніж в системі індустріального суспільства. Тому роль та місце науково-технічного прогресу і сучасних ІКТ у створенні технічних передумов для розвитку гнучких виробництв та відповідних форм зайнятості є безспірною.

В. Федоренко, вважає, що основними чинниками, які обумовлюють виникнення та поширення нестандартної зайнятості є такі світові тенденції, як: “мініатюризація засобів виробництва, поглиблення технологічної спеціалізації в умовах витіснення її предметної форми, підвищення гнучкості виробничих систем”. Ці чинники тісно пов’язані з посиленням диференціації потреб у сучасному суспільстві. Науковець, зазначає про вплив змін в техніці та технології виробництва (поширення комп’ютерної техніки, її використання у виробничих процесах, створення інтегрованих комунікаційних систем), які дозволяють виконувати деякі види робіт вдома, що породжує економію витрат роботодавців на організацію робочих місць, створюючи тим самим більш сприятливі умови для працівників.

Так, серед основних чинників, В. Федоренко виділяє такі: з боку роботодавців – відсутність можливості забезпечити працею та заробітком

постійний контингент працівників у зв'язку з коливаннями попиту на виробництво ними товарів та послуг; з боку потенційних працівників – бажання деяких категорій населення працювати неповний робочий день (студенти, жінки-домогосподарки, особи з сімейними обов'язками, пенсіонери, інваліди) [263].

Для цих категорій характерним є об'єднання в одну групу різних за своєю природою впливів: об'єктивних наслідків НТР та суб'єктивних установок учасників ринку праці, які змінюються під її впливом.

Процес витіснення стандартних форм зайнятості нестандартними, слід розглядати у взаємозв'язку з розвитком глобалізаційних тенденцій та їх впливом на функціонування національних ринків праці, а саму глобалізацію розглядати в різних її проявах та взаємозв'язках. Варто зазначити, що глобалізація стимулює мобільність робочої сили, зокрема, відносно вибору самих форм зайнятості.

Серед зарубіжних науковців підхід, який протягом багатьох років вивчає причини виникнення та наслідки для суспільства нестандартної зайнятості, слід виділити А. Каллеберга. Так, у книзі “Добрі роботи, погані роботи” (“Good Jobs, Bad Jobs”, 2011) він розглядає проблему зростаючої нерівності та ненадійності соціально-трудових відносин. Як зазначає науковець, цьому сприяє глобалізація та обумовлене нею посилення міжнародної конкуренції, технологічні та політичні зміни у сучасному суспільстві. У своєму дослідженні “Нестабільне життя: незахищена робота та добробут у багатих демократіях”, американський науковець, порівняв сучасну ситуацію на ринку праці шести держав: Великобританії, Іспанії, Німеччини, Данії, Японії та США. Його висновок: в кожній із цих країн переважає одна з трьох форм лібералізації соціально-трудових відносин, яка призводить до їх ненадійності та нестабільності [275; 276].

Під впливом глобалізаційних процесів в системах національних ринків праці більшості країн світу, відбувається уповільнення темпів економічного зростання, посилення конкуренції за робоче місце та зростання рівня

безробіття. Все це звужує можливості для створення стандартних робочих місць. В таких умовах, популярними стають кадрові технології, які засновані на використанні тимчасової та залученої праці. Дослідження наукових джерел доводить, що нестандартність зайнятості стосується графіку роботи, тривалості робочого часу, рівня заробітної плати та умов розірвання соціально-трудова відносин.

Такої моделі відповідає і сучасна кадрова політика більшості роботодавців, яка побудована на спрощенні процедур найму та звільнення працівників, оперативних змінах їх кількісного та якісного складу, оптимізації пошуку співробітників потрібної кваліфікації, що переводить взаємодію між роботодавцем та найманим працівником у площину посередницьких відносин. Тобто такі різні за суттю процеси призводять до корінної зміни моделі самої праці та зайнятості людини, а її важливою характеристикою стає нестійкість нових форм, які проникають в усі галузі та сфери соціально-трудова відносин та стають визначальними як в формальній, так і в неформальній економіці. В таких умовах, стан працівника стає нестабільним та соціально незахищеним від ризиків щодо можливості втрати роботи. Варто підкреслити, що розглянуті процеси визначаються як об'єктивними, так і суб'єктивними чинниками, які наведені у табл. 3.2.1.

В сучасній системі зайнятості, технологічна потреба та економічна зацікавленість у працівниках з повним робочим днем та “довічним” наймом стають слабшати навіть на великих виробництвах.

Нетрадиційні форми зайнятості формуються під впливом глобалізації, яка діє як на попит, так і на пропозицію праці. До чинників, які визначають підвищення попиту на робочу силу, слід віднести такі: конкуренцію, яка посилюється на всіх рівнях ринку праці; зростання сегменту сфери послуг; збільшення зацікавленості роботодавців у гнучких адаптивних формах зайнятості, які дозволяють оперативно реагувати на посилення конкуренції та зростання витрат; розповсюдження та застосування сучасних ІКТ та ін.

Серед чинників, які впливають на збільшення пропозиції робочої сили,

варто визначити такі: підвищення економічної активності окремих соціально-демографічних груп населення (жінок, інвалідів, осіб “третього віку” тощо), раніше не залучених до трудової діяльності; значне розширення масштабів комп’ютеризації та технічного оснащення домогосподарств; зростання рівня та якості життя населення в розвинутих країнах, що призводить до прагнення людини обирати нові форми зайнятості, які сприяють самореалізації та саморозвитку, підвищенні ролі нематеріальних стимулів її життєдіяльності [114].

Таблиця 3.2.1

Об’єктивні та суб’єктивні чинники поширення нестандартної зайнятості в умовах глобалізації

Об’єктивні чинники	Суб’єктивні чинники
Зміна технологічних устроїв	Прагнення роботодавців до зниження витрат у трудомісткій економіці.
Глобалізація світової економіки	Зниження ролі соціального діалогу, колективних договорів та інших інструментів соціального партнерства
Науково-технічний прогрес в його сучасних формах (застосування ІКТ)	Підвищення попиту на нестандартні форми зайнятості з боку персоналу
Циклічність економіки, глобальні економічні кризи, зростання рівня безробіття	Вихід на ринок праці населення, яке раніше було незацікавлене у праці та самозайнятості
Зростаюча сегментація соціально-трудова сфери та різновекторність її розвитку	Масовий попит трудових мігрантів на робочі місця, зокрема, в системі тіньової зайнятості
Послаблення ролі державного регулювання соціально-трудова сфери	Зростання масштабів неформальної зайнятості працівників, зокрема серед тих, хто втратив “стандартну зайнятість”
Демографічна ситуація в країнах (скорочення чисельності постійного населення та населення працездатного віку, підвищення тривалості життя людей)	Прагнення осіб “третього віку” більш активно включатися в трудову діяльність, заміщення національних кадрів трудовими мігрантами, що призводить до підвищення толерантності до стандартних форм зайнятості.

В той же час, глобалізація несе не тільки прогресивні зміни соціально-трудова відносин. Під впливом глобалізації на ринку праці спостерігається диференціації його сегментів та змін у змісті та характері зайнятості.

У зв'язку з цим неможливо не погодитися з думкою відомого російського економіста А. Гайдара, який зазначає, що “Дуже складно розібратися, яка з нових форм зайнятості є результатом переходу економіки на інноваційну траєкторію розвитку, а яка є результатом антикризового реагування підприємств. Найчастіше, саме криза змушує роботодавців використовувати “економні форми” зайнятості (гнучкий графік роботи, неповну зайнятість)” [56].

Взаємодія чинників, які обумовлюють все більш широке поширення нестандартної зайнятості та різноманітність її форм в умовах глобального економічного та інформаційного простору відображено на рис. 3.2.2.

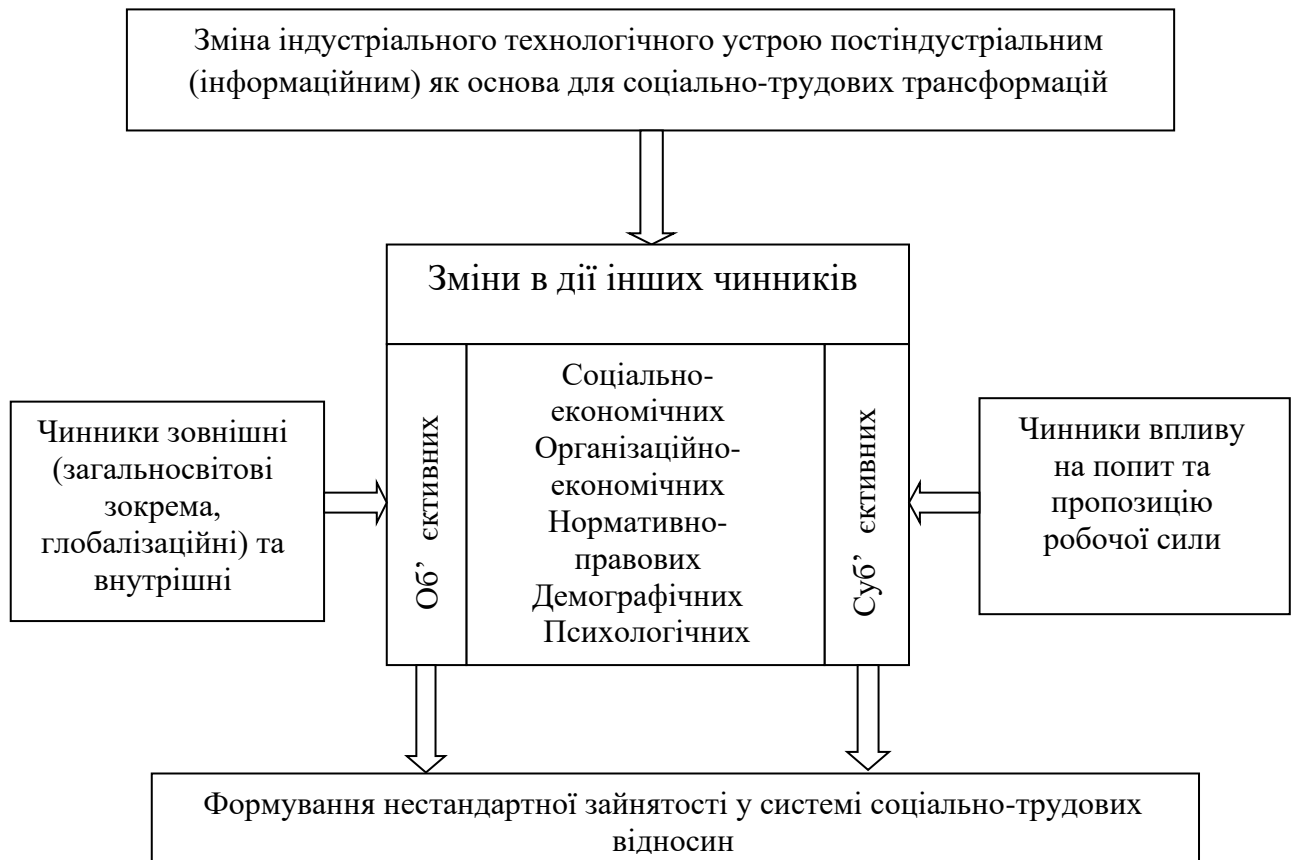


Рис. 3.2.2. Чинники впливу на формування та розвиток нестандартних форм зайнятості в системі соціально-трудоових відносин

Основними чинниками формування нової моделі зайнятості, що характеризується поширенням нестандартних її форм, виступають зміна технологічного устрою та вплив глобалізації на економіку та функціонування системи ринку праці. У сучасному світі відбувається поступовий перехід від

старої моделі стандартної, більш уніфікованої зайнятості до нової моделі, для якої характерна тенденція поступового розповсюдження зайнятості нестандартної.

Нестандартною зайнятістю слід вважати саме непостійну зайнятість, яка проявляється в формі тимчасової, сезонної та випадкової роботи. За сферою праці робота в неформальному секторі є нестандартною, а за характером використання робочого часу стандартом вважається повна зайнятість. В той же час неповна зайнятість характеризує нестандартність використання робочого часу в системі соціально-трудова відносин.

За типом договору зайнятість за трудовою угодою признана стандартною, а за договором цивільно-правового характеру (договір підряду, договір про надання послуг) – нестандартною, тому що така зайнятість не регулюється трудовим законодавством, а регламентуються Цивільним кодексом України.

Зайнятість за формою організації робочого місця стандартна у випадку, коли працівник зайнятий на робочому місці у приміщенні, наданому роботодавцем, а нестандартною прийнято вважати дистанційну зайнятість, яка стрімко розвивається завдяки розповсюдженню ІКТ.

Таким чином, під нестандартною зайнятістю слід розуміти не просто відхилення від стандартної, а особливу форму людської праці та зайнятості постіндустріального (інформаційного) типу, формування якої об'єктивно обумовлено переходом від індустріального до постіндустріального (інформаційного) техніко-технологічного устрою розвитку сучасного суспільства, посиленого впливом глобалізаційних процесів на соціально-трудова відносини та супутніми об'єктивно-суб'єктивними чинниками, яка приймає різноманітні організаційні форми, що не вкладаються у критерії стандартної зайнятості індустріального типу.

Розвиток економіки постіндустріального суспільства та формування інноваційної моделі розвитку економіки України вимагає державного регулювання процесів в сфері зайнятості, зокрема нестандартної,

спрямованого на формування її інноваційного ядра.

Найбільш активно формування інноваційного ядра та використання нестандартної зайнятості відбувається на підприємствах інтелектуальної сфери (наука, ІТ-сфера) високотехнологічного сектора.

Серед сфер діяльності найбільш активно використовується аутсорсинг в інформаційно-технічній діяльності. Україна є лідером серед країн – аутсорсерів в Європі. На думку українських фахівців, 90 % наших ІТ-спеціалістів працюють саме на засадах аутсорсингу. Існують також певні переваги з точки зору робочого середовища: від доступу до передових технологій до гнучкого графіка роботи в більшості офісів. Роль аутсорсингових постачальників у сфері високих технологій перейшла від ручної праці до інтелектуальних рішень щодо архітектури програмного забезпечення та розробки продукту повного циклу.

Для цієї сфери економічної діяльності характерні гнучкі технології найму та звільнення персоналу, високий професійний і освітній рівень працівників, використання новітніх ІКТ, висока частка нової продукції, орієнтація персоналу на використання нових форм організації праці, висока продуктивність праці, більш високий рівень оплати праці тощо. Використання нових нестандартних форм зайнятості визначає перспективні інноваційно-орієнтовані вектори якісних зрушень на ринку праці.

Для проведення досліджень у галузі перспективних технологій і засобів механізації процесів, що виконуються в промисловості та будівництві, для розробки інноваційних товарів та послуг, що реалізуються сферою послуг, необхідною є професійна, наукова та технічна діяльність. Інноваційна зайнятість науковців та дослідників передбачає нестандартні умови праці, їх зайнятість, зазвичай, непостійна, тобто вони залучаються для виконання науково-дослідних робіт за договором цивільно-правового характеру, що передбачає виконання певної роботи в обумовлений термін. При цьому творчий процес продукування інновацій вимагає зосередження та самовіддачі, що передбачає використання такої форми нестандартної зайнятості як

понаднормова. Формування кадрового потенціалу для інноваційної зайнятості є неможливим без високого рівня освіти. В сфері освіти найчастіше використовується непостійна та неповна форми нестандартної зайнятості [45].

Зайняті, які формують інноваційне ядро нестандартної зайнятості, створюють та впроваджують інновації у всіх сферах економічної і суспільної діяльності. Так, промисловість формує попит на інноваційну зайнятість, тому що саме на промислових підприємствах відбувається впровадження інноваційної техніки, технології, випуск нових видів продукції. На підприємствах промисловості найчастіше може використовуватися така нестандартна форма зайнятості як понаднормова. При освоєнні нових технологій, наладці та запуску інноваційної техніки робочий час працівників та роботодавців може бути ненормованим та перевищувати встановлені законодавством стандарти. Понаднормова та непостійна зайнятість може використовуватися на будівництві при впровадженні інноваційних технологій, застосуванні нових матеріалів та конструкцій, які дозволяють відносно просто зводити будівлі, прискорювати монтажні роботи тощо [65].

Не зважаючи на запропоновану Міжнародною організацією праці (далі – МОП) концепцію гідної праці, основними елементами якої є соціальний захист, дотримання прав працівника, доступ до зайнятості, соціальний діалог, МОП була проведена робота щодо зменшення жорсткості ринку праці і, починаючи з 1994 р. було знято певні бар'єри щодо розвитку нестандартних форм зайнятості.

Так, МОП було прийнято низку конвенцій, спрямованих на зменшення жорсткості ринку праці, серед яких:

- Конвенція про роботу на умовах неповного робочого часу № 175 (1994 р.);
- Конвенція про надомну працю № 177 (1996 р.);
- Конвенція про приватні агентства зайнятості № 181 (1997 р.) [180].

Застосування нестандартних форм зайнятості в системі функціонування вітчизняного ринку праці ґрунтується на основі ст. 13 Кодексу законів про

працю, ст. 7 Закону України “Про колективні договори і угоди”, в яких визначено зміст колективного договору, зокрема: режим роботи, тривалість робочого часу і відпочинку та наказом Мінсоцполітики “Про затвердження Методичних рекомендацій щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу” від 4 жовтня 2006 р. № 359, в якому зазначено порядок запровадження гнучкого режиму робочого часу, організація праці працівників в умовах гнучкого режиму робочого часу.

Розпорядженням КМУ від 24 грудня 2019 р. № 1396-р було затверджено “Основні напрями реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2022 року”, які є комплексним документом, що охоплює увесь спектр проблем зайнятості населення, що потребують нагального розв’язання, та формує стратегічне бачення щодо напрямів соціально-економічного розвитку країни.

В зазначеному правовому документі, визначено як основні напрями реалізації державної політики у сфері зайнятості населення, так і пріоритетні завдання державної політики за кожним напрямом її реалізації. Обов’язковою умовою реалізації Основних напрямів є забезпечення взаємозв’язку політики зайнятості та економічної політики, поліпшення взаємодії між сторонами соціального діалогу, центральними і місцевими органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування та є підґрунтям для розроблення територіальних та місцевих програм зайнятості населення.

Основна мета, прийнятого нормативно-правового акту спрямована на розширення можливостей реалізації права громадян на гідну працю, підвищення їх доходів шляхом: стимулювання заінтересованості роботодавців у створенні нових робочих місць; створення умов для підвищення рівня зайнятості населення; збалансування попиту та пропозиції на ринку праці [200].

Проте в напрямках щодо розширення можливостей у сфері праці на основі нестандартних форм зайнятості в документі не визначено, а механізми на сьогодні щодо правового врегулювання нестандартної зайнятості

залишаються поки що недосконалими.

На сьогодні на ринку праці Україні існує незбалансована структура зайнятого населення. Дослідження процесу сегментації ринку праці доводить збільшення сегменту нестандартної зайнятості [261; 262]. В той же час, не зважаючи на недостатнє нормативно-правове регулювання нестандартної зайнятості на вітчизняному ринку праці, вона є досить поширеною. Сучасні тренди на вітчизняному ринку праці наведено в табл. 3.2.2.

Трансформація системи зайнятості населення, виявила необхідність внесення змін у діюче трудове законодавство більшості країн світу. Основна мета модернізації полягає в регулюванні гнучких форм зайнятості в частині їх законодавчого врегулювання.

Передумовою розвитку економіки ЄС на сучасному етапі є створення гнучкого ринку праці. Це зумовлено посиленням виробничої гнучкості, внаслідок якої здійснюється диверсифікація виробництва, зростає кількість мобільних малих підприємств, орієнтованих на потреби споживачів, розвиваються нестандартні організаційні форми зайнятості. Важливе значення мають також гнучкість використання робочої сили, її географічна та трудова мобільність.

Науковець А. Байков, пропонує розглядати три моделі гнучкості зайнятості в залежності від стабільності чи нестабільності зайнятості та відповідності інтересам роботодавців і працівників, а саме:

- індивідуальна гнучкість – базується на індивідуальних відносинах робітника та роботодавця (Великобританія, Ірландія);
- регульована гнучкість – характеризується впливом держави на функціонування нетипових форм зайнятості (Іспанія, Фінляндія, Франція);
- договірна гнучкість – в її основі колективні договори та угоди (Данія, Нідерланди, Німеччина) [5].

Таблиця 3.2.2

Сучасні тренди на ринку праці України в умовах інформаційного суспільства

Тренди	Опис
Віртуалізація бізнесу	<ul style="list-style-type: none"> – віртуальні підприємства – нові електронні сервіси та процеси – електронна торгівля (e-commerce)
Коворкінг (спільний простір для праці) та віртуалізація робочого місця	<ul style="list-style-type: none"> – дистанційна робота (telecommuting) – “гарячі” робочі місця (hot desk environment) – віртуальна група (virtual team) – готельна система (hoteling) – система “мотелю” (moteling) – віртуальний офіс
Флексибілізація (надання гнучкості) організації праці	<ul style="list-style-type: none"> – праця на дому – фрілансинг – робота на вимогу (за викликом) – телеробота (telework) – робота у тимчасовому офісі
Флексибілізація режиму праці	<ul style="list-style-type: none"> – гнучкий графік роботи – скорочений робочий тиждень – часткова зайнятість
Поширення нестандартної зайнятості	<ul style="list-style-type: none"> – лізинг персоналу – аутсорсинг персоналу – аутстафінг – тимчасова зайнятість – неоплачувана робота (праця у домашньому господарстві, догляд за людьми тощо) – інші гнучкі форми зайнятості (у тому числі самозайнятості)
Трансформація характеру праці	<ul style="list-style-type: none"> – багатозадачність – креативна компонента – інтелектуалізація – інформаційна насиченість
Диджиталізація (digitalization) управління людськими ресурсами (застосування електронних платформ і програм)	<ul style="list-style-type: none"> – е-рекрутинг – е-оцінювання персоналу – е-навчання для працівників – е-лідерство і віртуальна співпраця
Підвищення вимог до працівника (зростання ролі “м’яких” навиків - “soft” skills)	<ul style="list-style-type: none"> – гнучкість – креативність – різносторонні навички – інноваційне мислення – мобільність – адаптивність

Джерело: [259].

Основними заходами гнучкої політики зайнятості в ЄС [42] є: мотивація професійної підготовки працівників протягом всього життя для

підвищення кваліфікації або навчання іншій професії, що підвищує шанси працевлаштування при зміні кон'юнктури на ринку праці; підтримка рівних можливостей для всіх на ринку праці; зміна форм трудових контрактів з урахуванням потреб роботодавців і працівників; сприяння використанню сучасних інформаційних технологій для реалізації гнучких форм зайнятості; адаптація систем соціального захисту для підтримки мобільності працівників

В контексті дослідження та пошуку ефективних механізмів державного регулювання нестандартної зайнятості в системі функціонування українського ринку праці, на наш думку, доцільно розглянути позитивний зарубіжний досвід такого регулювання. Практика застосування гнучких форм зайнятості населення поширена у багатьох країнах-членах ЄС.

Так, трудовим кодексом Литви зокрема передбачена можливість укладання договорів про дистанційну роботу – трудових договорів, відповідно до умов яких працівник може виконувати свої функції або їх частину в інших прийнятних для нього місцях. Окремо слід зазначити стосовно специфічних умов дистанційного договору, серед яких: обов'язкове зазначення у договорі тривалості робочого часу, який не може перевищувати 40 годин на тиждень, який розподіляється та обліковується працівником самостійно; договір про дистанційну роботу може бути укладений як під час прийняття на роботу, так і пізніше шляхом внесення змін до трудового договору; договір може включати положення про компенсацію працівнику витрат, пов'язаних з його роботою, зокрема на відповідне обладнання.

Договори про дистанційну роботу користуються особливою популярністю у сфері інформаційних технологій.

Дослідження масштабів нестандартної зайнятості за її формами в розвинених країнах світу доводить найбільшу популярність тимчасової, неповної зайнятості та надомної праці. Дані доводять, що нестандартні форми зайнятості займають незначну частину сегменту ринку праці в розвинених країнах світу. Серед форм найбільш розповсюдженими є тимчасова, неповна зайнятість, на засадах якої, наприклад, в Австрії працювало майже 27,9 %, у

Великобританії – 23,3 %. Дещо меншими обсягами характеризується позикова праця, хоча й з темпами до розвитку.

В Нідерландах, відповідно до Закону про умови праці (The Working Conditions Act (Arbo), 2014: роботодавець зобов'язаний слідкувати за тим, щоби телепрацівники та їхні робочі місця відповідали вимогам Arbo. Оскільки роботодавець не може безпосередньо та постійно здійснювати контроль робочого місця працівника тому необхідно забезпечити його належне консультування; телепрацівник зобов'язан проінформувати роботодавця, що його робоче місце відповідає вимогам Arbo і, що буде здійснювати свою трудову діяльність відповідно до приписів Arbo; телепрацівник має надати згоду щодо можливості роботодавця мати право контролювати його робоче місце, у разі, якщо про контроль буде повідомлено заздалегідь [337].

У США у 2010 році був прийнятий Закон про здійснення телероботи (Telework Enhancement Act (TEA)), який визначив в законодавстві таке поняття як “телеробота”, що означає гнучкість праці, під час якої працівник виконує свої обов'язки та несе трудову відповідальність із затвердженого роботодавцем місця роботи, що відрізняється від його місцезнаходження. Відповідно до цього законодавчого акту, дистанційна робота (телеробота) перебуває за межами стаціонарних робочих місць роботодавця тому її розвиток є головною стратегією покращення умов праці. В таких умовах, роботодавець мусить балансувати, залучаючи до роботи та утримуваючи кваліфіковані кадри, а також оцінювати ефективність роботи працівників за результатами їхньої праці, а не знаходженням на стаціонарних робочих місцях [289].

З метою розвитку такої моделі соціально-трудоких відосин було розроблено офіційний сайт програми телероботи федерального уряду США. Зазначений веб-сайт став ресурсом для координаторів телеробіт, а також для менеджерів та телепрацівників, які бажають дізнатися більше інформації щодо можливості знайти роботу у віддаленому робочому середовищі. На сайті міститься інформація про сім ключових практик успішної програми

телероботи, а саме: ретельний процес планування; розроблення політики; управління ефективністю (працівників, які працюють у режимі телероботи, а також тих, які цього не роблять); управлінська підтримка; навчання та реклама; розроблення технологічного плану; оцінювання програми телероботи [338].

В країнах ЄС діє Європейська рамкова угода про віддалену роботу (European Framework Agreement on Telework), яке дає визначення телероботи та виділяє принципи її організації. Згідно з Угодою, телеробота – форма організації та(або) виконання роботи з використанням інформаційних технологій відповідно до трудового договору або угоди у приміщенні роботодавця або за його межами на регулярній основі [294].

До основних принципів організації телероботи віднесено такі:

- добровільність працівника та роботодавця у виборі місця роботи;
- письмове повідомлення працівника про умови праці;
- якщо телеробота не є початковою умовою трудової угоди, працівник може перейти на звичайні умови праці за згодою роботодавця;
- відмова від телероботи не є підставою для звільнення та зміни умов найму;
- телепрацівники користуються правами, що гарантовані державою та колективними договорами як і стаціонарні працівники.

Зазначеною угодою визначено спеціальні обов'язки працівника та роботодавця, які спричинені специфікою праці: забезпечення захисту даних, які використовує та одержує працівник, здійснюючи трудову діяльність; інформування телепрацівника про всі відповідні законодавчі акти та корпоративні правила, що стосуються захисту даних.

Відповідальність за дотримання цих правил покладається на роботодавця, який повідомляє працівнику про обмеження на використання ІТ-обладнання та програм і санкцій у разі недотримання цих правил.

Більшість держав-членів ЄС запровадили Європейську рамкову угоду про телероботу в рамках національного законодавства (Чеська Республіка,

Польща, Португалія, Угорщина, Словаччина), колективних угод (Австрія, Бельгія, Данія, Німеччина, Франція, Італія, Люксембург та Іспанія). У Бельгії, Франції та Люксембурзі укладені міжгалузеві угоди.

Так, прийнятий ще у 2012 році в Іспанії закон про невідкладні заходи з реформування ринку праці (*De medidas urgentes para la reforma del Mercado laboral en Espana*), мета якого полягає в сприянні інноваціям в системі організації праці, забезпеченні балансу між працею та особистим життям людини, збільшенні рівня зайнятості населення в країні. В Угоді про зайнятість і соціальний діалог на період 2012-2014 рр. (*II Acuerdo para el Empleo y la Negociacion Colectiva 2012-2014*) визначено, що телеробота представляє новаторську форму організації праці на основі використання ІКТ, яка дає можливість працювати поза межами приміщення роботодавця. В правовому документі зазначено, що телеробота має бути добровільною, а угода роботодавця з телепрацівником має містити такі ж правові норми як і для стаціонарних працівників. В Угоді зазначається також про необхідність подальшого удосконалення таких напрямів соціально-трудових відносин як: професійна підготовка та підвищення кваліфікації, охорона здоров'я та безпека праці телепрацівника. Згідно з угодою, телеробота може бути дозволена тільки тоді, коли робоче місце телепрацівника відповідає всім вимогам безпеки та охорони праці. Роботодавець може отримати доступ до місця проживання телепрацівника, щоби переконатися, що стандарти, які визначені для виконання телероботи дотримані, попередньо надіславши повідомленням та отримавши на це згоду співробітника. Роботодавець повинен також покривати витрати на обладнання, яке необхідне для виконання телероботи [310].

У Бельгії поширена практика реалізації послуг з домашньої праці через спеціальні агентства, при цьому ринок домашніх послуг є доволі прозорим, а на послуги розповсюджується соціальне страхування, сплачуються податки та соціальні виплати. В Італії та на Кіпрі надаються такі ж соціальні гарантії домашнім працівникам та особам, що працюють у сім'ях, як і іншим

категоріям працівників.

Робота в сім'ях широко розповсюджена в Італії, зокрема серед іноземців. Режим такої праці, умови її оплати (мінімальні ставки) та соціальні гарантії домашніх працівників встановлено у колективному договорі між відповідними профспілками, асоціаціями і федераціями роботодавців та працівників. В країні міжконференційна угода 2004 року запровадила Європейську рамкову угоду щодо телероботи в приватному секторі. Додатково до вищезазначених загальних принципів, які визначені Європейською рамковою угодою, працівники мають право на отримання відповідної професійної підготовки у напрямі застосування необхідного обладнання ІКТ та відповідного програмного продукту, які необхідні для виконання роботи, а витрати на зв'язок, придбання та обслуговування пристроїв ІКТ покладаються на роботодавця, що несе відповідальність за здоров'я та безпеку праці працівника. На національному рівні, в угоді 2011 року "Про політику щодо балансу життя та праці" дистанційна робота застосовується як "прийнятний для родини" захід та може розглядатися роботодавцями в контексті забезпечення гнучкої зайнятості.

В Італії у 2016 році прийнято закон про гнучку роботу, основною метою якого є підвищення продуктивності праці та баланс між працею та особистим життям працівника. В законі визначено основні вимоги щодо трудового договору, який має обов'язково включати такі пункти як: можливість виконувати деякі робочі функції за межами приміщення роботодавця у встановлені ним ліміти робочого часу; можливість використовувати технологічні інструменти для виконання роботи; відповідальність роботодавця за безпеку та здоров'я працівників; за справне функціонування технічних засобів ІКТ, які надані з метою виконання робочих завдань поза межами приміщення роботодавця; необхідність підписання спеціальної угоди про впровадження гнучкої праці; встановлення днів відпочинку та гарантії права щодо розторгнення соціально-трудова зобов'язань з роботодавцем; принцип рівності (економічний та правовий) між телепрацівником, який

знаходиться в системі гнучкої зайнятості та працівником, який виконує роботу в офісі роботодавця.

У Великобританії з 2014 року усім категоріям працівників гарантується право щодо звернення до роботодавця із відповідною заявою стосовно гнучкої форми праці, за умови якщо соціально-трудова відносина з ним тривають упродовж двох років. Всі дистанційні працівники мають такі права: одержувати заробітну плату не менше величини Національної мінімальної заробітної плати (NMW); відмовитися від роботи більш ніж 48 годин на тиждень; відпочивати не менше 20 хвилин, коли робочий день триває понад шість годин (працівник, якому не виповнилося 18 років, має право на 30 хвилин перерви після чотирьох із половиною годин роботи); мати щорічну чотирьох тижневу оплачувану відпустку; працівник має бути застрахованим в системі соціального страхування [309].

У Франції [271] правові норми положення Європейської рамкової угоди внесено в Трудовий кодекс країни, в якому передбачена можливість працівника щодо зворотнього переходу від телероботи до стаціонарної праці та навпаки. В кодексі зазначається про обов'язок роботодавця брати на себе всі витрати, які пов'язані з організацією телероботи, зокрема, вартість обладнання, програмного забезпечення, технічного обслуговування та ін.

У Японії з метою розвитку нестандартних форм зайнятості (телероботи), Міністерством внутрішніх справ та комунікацій (MIC) з 2012 року реалізується Національний проект розвитку телероботи (Telewaku Zenkoju Tenkai Purojekuto) та організуються семінари щодо сприяння дистанційної праці, представляючи переваги щодо такого виду зайнятості. Міністерством охорони здоров'я, праці та добробуту (MHLW) у Токіо засновано Центр консультацій із телекомунікацій (Teleawaku Sodan Senta), який надає субсидії малим та середнім підприємствам, що впроваджують систему "домашнього робочого дому". Міністерством економіки, торгівлі та промисловості (METI) організуються семінари з метою просування дистанційної праці, представляючи переваги для компаній, які приймають працівників на

дистанційну роботу, а Міністерством землі, інфраструктури, транспорту та туризму (MLIT) постійно проводиться моніторинг щодо ситуації в сфері дистанційної, гнучкої зайнятості населення та публікуються щорічні звіти з цього питання [305].

Австралійська Національна ініціатива телероботи припускає, що для того, щоби телеробота могла бути успішно реалізована, співробітники мусять відчувати, що вони можуть працювати вдома також добре, як і в офісі [277; 278]. Віддалені працівники повинні мати доступ до всіх додатків, які необхідні для виконання їх роботи, а також роботодавцем мають бути застосовані технології, що надають можливість віддаленим співробітникам відчувати залучення до колективу. Для цього активно використовуються відеоконференції, телемости та. ін.

Позитивний ефект від телероботи, який проявляється при її виконанні працівником, що знаходиться у зручному місці та часі, формує і її іншу сторону – праця завжди і всюди, без кінця. Необхідність постійно бути на зв'язку з роботодавцем та бути готовим до виконання його доручень, формує стресові ситуації і призводить до професійного вигорання працівника. У зв'язку з цим, у колективних трудових угодах багатьох європейських країн закріплене “Право бути відключеним”.

Так, для прикладу, відомими міжнародними корпораціями, впроваджено такі механізми взаємодії з телепрацівниками:

1. BMW (Німеччина) передбачає, що всі працівники мають право зареєструвати час, проведений поза межами приміщення в якості робочого часу, що надає можливість понаднормової компенсації за час, який витрачається працівниками на електронне листування після закінчення їх робочого часу. Співробітникам рекомендовано погоджувати фіксований “час доступності” з роботодавцем.

2. Daimler (Німеччина) здійснює політику, яка надає можливість працівникам встановлювати свою поштову скриньку у “святковий режим” під час відпустки. Таке програмне забезпечення дозволяє автоматично видаляти

всі вхідні листи, які надсилаються працівнику під час його відпустки. Відправник одержує автовідповідь про те, що упродовж певного проміжку часу його електронні листи будуть видалені та буде запропоновано зв'язатися з телепрацівником пізніше.

3. В міжнародній корпорації Renault (Франція) впроваджено такий механізм взаємодії з телепрацівником, який включає в себе обмеження на відправку йому електронних листів після закінчення робочого часу та у вихідні дні.

Таким чином, основною метою регулювання нових нестандартних форм зайнятості населення в зарубіжних країнах є: створення легітимних умов для офіційної зайнятості населення в усіх можливих формах із використанням ІКТ; надання соціальних гарантій працівникам, які здійснюють свою трудову діяльність в системі нестандартних форм зайнятості; збалансування умов праці та відпочинку працівників; мінімізація почуття відірваності від колективу та соціальних контактів.

Поширення нестандартних форм зайнятості актуалізує необхідність використання соціологічних методів дослідження тенденцій та основних чинників розвитку нестандартної (в т.ч. неформальної) зайнятості. Застосування соціологічних методів використовується у багатьох країнах. Головна їх перевага полягає в деталізованій інформації про структуру нестандартної зайнятості. Застосування соціологічного інструментарію надає можливість визначити особливості поширення нестандартної зайнятості населення, а також основні форми та засоби залучення пошукачів роботи до такої моделі соціально-трудова відносин.

Так, соціологічні дослідження, які проводились у Фінляндії щодо вибору працівниками нестандартних форм зайнятості доводять таке: серед основних причин їх вибору є альтернативне безробіття (38 %); можливість перейти на постійну роботу (19 %); набуття досвіду роботи (15 %); додатковий заробіток для студентів (10 %); додатковий заробіток до іншої роботи (4 %); альтернатива стандартній постійній праці (4 %); поєднання роботи з

сімейними обов'язками (2 %); різноманітність завдань (1 %); можливість вільного обрання працівником робочого часу (1 %); інше (6 %) [327].

Дослідження причин щодо вибору нестандартних форм зайнятості, наприклад у Нідерландах, показує, що 60,9 % респондентів вказали на потребу набуття досвіду роботи; 54,8 % – на відсутність постійної роботи; 53,3 % – можливість зберігати свободу та незалежність; 43,7 % – на додатковий тимчасовий заробіток і 27,2 % вказали на можливість поєднання сімейних обов'язків з працею [316].

Таким чином, аналіз зарубіжного досвіду застосування нестандартних форм зайнятості та реалізація принципів концепції “флексік’юриті” (рівноваги між забезпеченням гнучкості ринку праці (flexibility) та соціальним захистом працівників (security) в окремих країнах світу, має стати поштовхом для посилення гнучкості та розвитку національного ринку праці. В той же час, аналіз застосування нестандартних форм зайнятості та механізмів їх державного регулювання доводить, що правові норми нестандартної зайнятості не є сталими та відрізняються не тільки між країнами, а й змінювалися в межах цих країн протягом часу.

Розуміння сутності та необхідності розробки ефективних механізмів регулювання нестандартних форм зайнятості стає актуальним питанням як для роботодавців (як можливість ефективного використання трудового потенціалу), найманих працівників (як засіб соціально-трудового залучення), так і для держави (як можливість зменшення соціальної напруги на ринку праці України) [28; 268; 284].

Основні заходи державної політики щодо регулювання нестандартної зайнятості [64; 284] повинні бути спрямовані на:

- створення діючої системи моніторингу нестандартної зайнятості та прогнозування тенденцій і змін її окремих форм;
- забезпечення стабільного соціально-економічного розвитку в країні при якому впевненість у майбутньому дозволяє найманому працівнику більш гнучко діяти на ринку праці, без ризику щодо погодження на непостійну (на

певний термін) зайнятість та шукати гідну гнучку працю для більш повного задоволення своїх потреб;

- забезпечення умов гідної праці, при яких буде неможливою ситуація існування бідності працюючих, які змушені використовувати понаднормову та вторинну зайнятість для активного пошуку додаткових доходів;

- сприяння поєднанню зайнятості та батьківства для розширення використання неповної зайнятості в Україні з метою створення умов для забезпечення додаткового доходу та можливості не втратити здобуту кваліфікацію під час законодавчо встановленої декретної відпустки;

- сприяння розвитку інноваційної ІТ-зайнятості шляхом підтримки самозайнятості та підприємницької діяльності, яку розпочинають незайняте населення та безробітні, причиною тимчасової незайнятості яких є закінчення навчання в системі закладів професійної освіти та пошук першого робочого місця, демобілізовані особи з військової служби, тобто активної молоді, що завдяки отриманню сучасних інноваційних компетенцій щодо використання ІКТ мають можливість отримати доступ до роботи на зарубіжних та вітчизняних підприємствах, які ефективно застосовують нестандартні форми зайнятості;

- впровадження ефективних механізмів державного регулювання нестандартних форм праці шляхом удосконалення діючого вітчизняного законодавства в сфері зайнятості, зокрема нестандартної ІТ-зайнятості та ін., для забезпечення соціального захисту в разі втрати роботи або тимчасової непрацездатності.

Впровадження принципів нестандартної зайнятості населення [284] може не тільки пом'якшити ситуацію в сфері зайнятості населення, але і привернути увагу до участі у суспільно-корисній праці осіб з обмеженою працездатністю, незайнятих, пенсіонерів, а також молодь, яка може поєднувати стаціонарне навчання з віддаленою працею. Окремо слід виділити категорію населення із високим сімейним навантаженням (материнство, догляд за дитиною, опіка за особою похилого віку тощо), для яких гнучка дистанційна праця на умовах неповного робочого часу є єдиною можливістю отримати додатковий дохід.

Забезпечення соціального захисту працівників в умовах гнучкої зайнятості є можливим через застосування нових ефективних правових механізмів в системі соціально-трудових відносин, що доведено позитивним досвідом країн ЄС.

3.3. Прекаріат як особлива форма нестандартної зайнятості та механізми його мінімізації

Розвиток різноманітних форм нестандартної зайнятості, зустрічають неоднозначну суспільну оцінку, викликають неоднозначне відношення до них працівників та є суперечливими за своїми наслідками.

Впровадження та розвиток в системі соціально-трудових відносин нестандартних форм зайнятості, на думку зарубіжних, вітчизняних науковців та представників профспілок, характеризується певними недоліками, які виявляються у відхиленні від норм стандартної зайнятості та недотриманням принципів концепції гідної праці. В результаті чого виникає певне протиріччя, а саме: з одного боку в системі національних ринків праці спостерігається зменшення соціально-економічного відторгнення населення в сфері праці, що можливо, на нашу думку, за рахунок нестандартної зайнятості, а з іншого боку – така зайнятість збільшує масштаби та підвищує рівень соціальних ризиків. Нестандартна зайнятість може носити характер як соціально-трудового залучення населення, так і бути проявом соціально-трудового відторгнення [284].

На високу ризикованість для найманих працівників таких соціально-трудових взаємовідносин особливо акцентують увагу представники профспілкових організацій, визначаючи такі проблемні питання як: обмеження строку зайнятості без попереднього повідомлення працівника; нерегулярна, нестійка робота; зміна робочого часу змінюється за бажанням роботодавця; нижчий рівень заробітної плати працівника, зайнятих на умовах нестандартної зайнятості, нерегулярні виплати заробітної плати; зміна

робочих функцій, недовготривалість трудових відносин; обмеження в частині соціального пакету; можливість обходити норми праці в організаціях із шкідливими умовами праці. Тому, доцільно в трудовому законодавстві встановити обов'язковість попередження працівника про обмеження строку зайнятості з чітким його встановленням, нормативне визначення нестандартних форм зайнятості, графік роботи, тривалість робочого часу, рівень оплати праці, умови звільнення.

Для найманих працівників нестандартна зайнятість асоціюється зі зменшенням соціальної захищеності, низькою оплатою праці та бідністю. Однак, для більшості осіб, що працюють в умовах нестандартної зайнятості, така діяльність часто є єдиною можливістю отримання доходу, збереження рівня здобутої кваліфікації, працевлаштування, який зменшує ризик поповнення лав безробітних, способом поєднати роботу з навчанням, сімейними або соціальними обов'язками. В цьому випадку нестандартна зайнятість може виконувати роль “буфера” між безробіттям або станом економічної неактивності та стандартною зайнятістю [186].

Однак, не дивлячись на такі можливості зайнятості на умовах нестандартної зайнятості, зарубіжні, вітчизняні вчені та представники профспілок відзначають, що останні характеризуються багатьма недоліками, відхиленнями від норм стандартної зайнятості, а отже й недотриманням принципів концепції гідної праці. Виникає певне протиріччя. З одного боку, аналіз ринку праці України доводить необхідність зменшення соціально-економічного відторгнення населення в сфері праці, що можливо, на нашу думку, за рахунок нестандартної зайнятості. З іншого боку – така зайнятість збільшує масштаби та підвищує рівень соціальних ризиків. Таким чином, нестандартна зайнятість може носити характер як соціально-трудового залучення населення, так і бути проявом соціально-трудового відторгнення.

Розповсюдження нестандартних форм зайнятості викликало до життя таке явище, як прекаріат (англ. precarious та лат. precarium – сумнівний, небезпечний, ризикований, негарантований, нестабільний). Похідними та

широко застосовуваними стали поняття “прекарізація”, “трудові відносини прекаріата”, “прекаріатизовані форми зайнятості” тощо [114].

О. Білик звертає увагу на те, що якраз англomовний термін “precarious employment” порівняно з терміном “нестандартна зайнятість” дозволяє охопити різні аспекти цього виду зайнятості та більш повно виразити її сутність. При цьому застосовуються й інші споріднені категорії, зокрема “нестабільна зайнятість”, “атипова зайнятість”, “неформальна зайнятість”, “нерегульована зайнятість”, “гнучка зайнятість” тощо [11].

Так, П. Херман розглядає явище прекаріату з позицій загального соціального розвитку та обґрунтовує висновок щодо нездатності сучасної владної системи виконувати власні зобов’язання у соціальній сфері [299].

Прекаріат як соціальна група пов’язана з прекарізацією трудових відносин, що проявляється у відсутності їхнього регулювання, в недостатніх правових та соціальних гарантіях зайнятості, внаслідок чого остання стає нестійкою.

На думку А. Колота, “...прекаріат в загальному трактуванні – це суспільний шар, який знаходиться у скрутній, нестабільній соціальній ситуації. Відповідно прекарії – це люди, які знаходяться в нестабільних трудових відносинах, на яких розповсюджуються нестандартні (нестійкі, атипові) форми зайнятості; всі, хто живуть від підзаробітку до підзаробітку, від однієї соціальної допомоги до іншої” [114].

А. Колот, визначає чинники потенційного та реального набуття економічно активною людиною статусу “прекарія”, а саме: відсутність стабільної праці та невпевненість у завтрашньому дні; низький рівень трудових доходів через вимушену нестандартну зайнятість; зниження рівня соціальної захищеності; тінізація соціально-трудова відносин; корозія трудових прав; повний або частковий демонтаж стандартної трудової угоди.

Науковець, двояко тлумачить термін “прекарізація”. З одного боку, він має на увазі поширення різноманітних форм нестандартної зайнятості, а з іншого, – суспільне явище, пов’язане зі зростанням кількості людей з

ненадійністю та нестабільністю соціального буття.

Нестабільність праці та зайнятість працівника, яка окреслена науковцем, на нашу думку, слід розглядати на основі поєднання двох видів соціально-трудоових договорів, які характеризуються такими умовами праці, що наведено на рис. 3.3.1.

О. Грішнова, Є. Бринцева надають таке визначення прекаріату “...економічно активне населення, яке не має можливості реалізувати власне право на гідну працю”. Розкриваючи сутність цього поняття, науковець пропонує п’ять груп критеріїв прекарізації зайнятості: ринкові; правові; соціально-трудоові; соціально-психологічні; економічні.

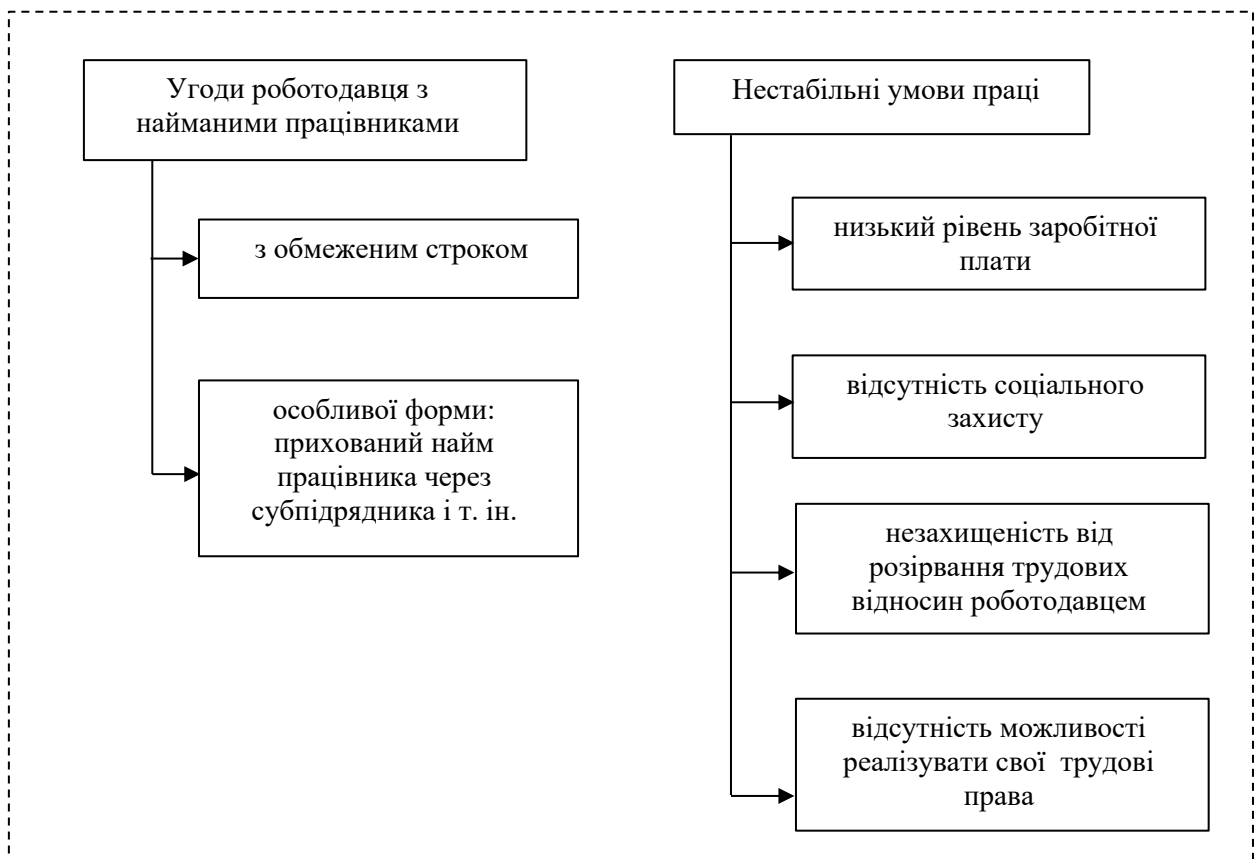


Рис. 3.3.1. Ознаки нестабільної праці як чинника прекаріату

Серед ринкових критеріїв вони виокремлюють безробіття, вимушену неповну зайнятість, сезонну роботу; серед правових – неофіційну зайнятість та невизначений правовий статус; до соціально-трудоових віднесено нестабільність праці, гнучкість форм зайнятості, важка та небезпечна праця;

до соціально-психологічних – відсутність впевненості у збереженні праці, соціальне відторгнення, невпевненість у завтрашньому дні та, зрештою, до економічних – низький рівень доходів.

Науковці, акцентують увагу на значущість економічного критерію, а прекаріями вони пропонують вважати осіб із нестійкою зайнятістю хоча б за одним із чотирьох, але з обов'язковою наявністю п'ятого, економічного критерію. Водночас безробіття, на їхню думку, повинна бути віднесена до особливої форми прекаріату [60].

Більшість авторів йдуть шляхом виокремлення конкретних форм прекаріату. О. Грішнова та О. Бринцева зазначають наступні основні категорії економічно активного населення, яке відноситься, на їхню думку, до прекаріату (табл. 3.3.1).

М. Койне, досліджуючи нестандартну зайнятість та прекарізацію в системі соціально-трудоких відносин в країнах ЄС, визначає основні причини їх розповсюдження, а саме: прагнення роботодавців за рахунок гнучкості та зниження витрат підвищити конкурентоздатність; зміни в нормативно-правовій базі, які сприяють поширенню нестандартної зайнятості; глобальна конкуренція, якій протистоїть обмежена або слабка опозиція [308].

Фахівцями МОП оприлюднено результати неодноразових досліджень, пов'язаних із нестандартною зайнятістю та прекарізацією: “Нестандартні робочі місця в регулюванні ринку праці: зростання нетипової зайнятості у Західній Європі” (Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe. Edited by Gerry and Janine Rodgers. International Labour Organization (International Institute for Labour Studies), 1989), “Перехід від нестандартної зайнятості до гідної праці” (Moving from precarious employment to decent work / John Evans, Euan Gibb; International Labour Office; Global Union Research Network (GURN), Geneva: ILO, 2009.), “Політики та правила боротьби із нестандартною зайнятістю” (Policies and regulations to combat precarious employment. International Labour Organization, 2011) та ін. [300]. На думку експертів МОП, деякий рівень гнучкості праці

прийнятний у тих випадках, коли він не руйнує стандартних трудових відносин і спирається на гарантії ринку праці, що забезпечує захист при переході на інше місце роботи. Крім стажування, було б доречно запровадити механізм транзитних робочих місць, не обов'язково за професією (спеціальністю), за якою здобувається освіта, для молоді та інших категорій громадян, які мають додаткові гарантії в сприянні працевлаштуванню. Усі заходи, спрямовані на підвищення гнучкості регулювання трудових відносин, мають здійснюватися при одночасному забезпеченні та контролі щодо дотримання норм трудового законодавства [284].

Таблиця 3.3.1

Категорії зайнятого населення, які становлять прекаріат, та індикатори, які визначають їхні межі/чисельність

Категорії	Індикатори
Безробітні	Чисельність тих, хто не працює, але бажає працювати та готових приступити до роботи населення у віці 15-70 років
Зайняте населення із край низьким рівнем доходів	Чисельність працівників із заробітною платою у межах МЗП
Населення, зайняте у неформальному секторі економіки	Чисельність населення, зайнятого у неформальному секторі економіки
Працівники, які не мають стабільної праці та невпевнені у збереженні роботи	Чисельність працівників, зайнятих на умовах цивільно-правових договорів
	Чисельність працівників, на яких не поширюється дія колективних угод
Населення, зайняте на умовах вимушеної неповної зайнятості	Чисельність працівників, які знаходяться у відпустці без збереження заробітної плати за ініціативою роботодавця
	Чисельність працівників, зайнятих на умовах неповного робочого дня (неповного робочого тижня) за ініціативою роботодавця
Сезонні працівники	Чисельність працівників, зайнятих на сезонних роботах
Працівники, зайняті у шкідливих та тяжких умовах праці	Чисельність працівників, зайнятих на робочих місцях, які не відповідають санітарно-гігієнічним нормам
Незаконні трудові мігранти	Чисельність трудових мігрантів, в системі тіньової зайнятості

Джерело: [60].

Таким чином, на нашу думку, підсумовуючи проведений теоретичний аналіз сутності прекаріату в системі соціально-трудових відносин визначемо таке: «прекарізаційна зайнятість» це різновид нестандартної (гнучкої) зайнятості, яка пов'язана з відсутністю правового захисту, соціальних гарантій для найманого працівника та виходить за правові межі класичних соціально-трудових відносин «роботодавець-працівник», може як мати характер соціально-трудового залучення для останнього, так і бути проявом такого відторгнення.

Прекарізація соціально-трудових відносин надає виражений негативний вплив не тільки на доходи працівників, але й на внески у фонди соціального страхування. В результаті чого, проявляється тенденція дерегуляції відносин між працівниками та роботодавцями в економічній та правовій сферах, а гнучкість зайнятості розширюється до неформальної, посилюється нав'язування праці та спостерігається відхід від соціальних гарантій працівника, враховуючи бажання роботодавців зменшити свої витрати на утримання робочої сили.

Л. Любохинець, досліджуючи гнучкі форми зайнятості та флексибілізації ринку праці в умовах глобалізації зазначає, що для зменшення соціально-економічних ризиків нестандартної зайнятості слід дотримуватися підходу концепції флексік'юриті (flexicurity) – засіб поєднання гнучкості ринку праці (флексибілізації (flexibility)) та соціального захисту працівників (security). Основним напрямом в межах даної концепції є посилення взаємовідносин між федераціями роботодавців та профспілок щодо регулювання умов звільнення працівників, високого соціального захисту безробітних протягом тривалого часу, підвищення кваліфікації за рахунок держави з метою скорішого повернення зазначеної категорії населення до суспільно-корисної діяльності. Прикладом серед країн щодо дотримання принципів концепції “флексік'юриті” є Австрія, Данія, Голландія [143].

Для зменшення соціальних ризиків необхідно визначити пріоритети регулювання нестандартної зайнятості, а саме надати нормативне визначення даній категорії, дослідити та встановити найбільш популярні та доречні форми

застосування. Такий підхід сприятиме задоволенню інтересів тих верст населення, які вже працюють, або мають необхідність працювати в умовах нестандартної зайнятості, а ефективне державне регулювання дозволить підвищити соціально-трудова відповідальність у сфері праці серед роботодавців, агенцій зайнятості та працівників [28].

В таких різних як позитивних так і негативних соціальних впливах нестандартної зайнятості на систему соціально-трудова відносин та працівника, державний механізм її регулювання має проявлятися в координації діяльності органів державної влади, профспілок, роботодавців, агенцій зайнятості, найманих працівників, спрямованої на досягнення адаптації інститутів ринку праці, зайнятості до умов створення максимального соціально-трудова залучення населення на основі трансформації старих інститутів і адаптацію нових із залученням зарубіжних інститутів через селекційну функцію. Тобто між даними суб'єктами ринку праці має відбуватися постійний пошук компромісу для досягнення соціально-економічних цілей і ефективності. Основною метою даного механізму є мінімізація прекарізаційних процесів у сфері нестандартної зайнятості [261].

Проте, оцінювати нестандартну зайнятість як ту, яка тільки погіршує становище працівника, було б не зовсім вірно. Розглянемо в якості прикладу фріланс – працю за принципом “вільного пошуку”. Фрілансери (дизайнери, програмісти, художники, сео-оптимізатори, копірайтери тощо), які самостійно займаються пошуком клієнтів та отриманням замовлень, не працюють за наймом та мають ненормований робочий день. Оплата їх праці не гарантована, а робоче місце може бути будь-яким (від розміщеного у спеціально обладнаних офісах спільної праці – коворкінгах, до розміщеного на дому або навіть у кафе). Підтвердженням замовлення вважається договір підряду, а інколи – усна домовленість. Проте, ця категорія нестандартно зайнятих працівників задоволена подібною організацією праці та сприймає спроби стандартизувати їхню діяльність як погіршення власного становища.

Значна частина фрілансерів являє собою високооплачувану категорію

працівників та не прагне працювати в умовах регламентованої стандартної зайнятості. Одночасно існує немало тих, хто, обираючи нетрадиційну зайнятість, не прагне до високих доходів або професійної самореалізації, але свідомо обирає неповний робочий день або тиждень, що мати більше вільного часу (для виконання сімейних обов'язків або дозвілля).

Для України найдоцільнішим способом реалізації дистанційної зайнятості в умовах наявної економічної, політичної та соціальної ситуації є часткова зайнятість у фрілансі для людей старшого віку (від 40 років) та повне присвячення робочого часу фрілансу для активної молоді, що може бути ефективним лише за умов всебічного розуміння загальних ризиків та розвитку необхідних особистих якостей, що забезпечують успіх у цій сфері [63].

Таким чином, ми вважаємо, що не всіх формально зайнятих варто відносити до прекаріату. Тому, варто диференціювати види нестандартної зайнятості та відповідних соціально-трудова відносин за їхніми наслідками для працівника. Водночас, необхідно враховувати, що оцінка наслідків може проводитися як на основі показників (одним із них може бути, наприклад, низький рівень заробітної плати в порівнянні з офіційними прожитковим мінімумом або медіанним рівнем доходів у цьому регіоні), так у суб'єктивно – відносно інтересів працівника, якщо його вибір нетрадиційної форми зайнятості був добровільним. Принцип розмежування нестандартної зайнятості на прекаріальні та непрекаріальні форми схематично зображено на рис. 3.3.2.

Досліджуючи гнучкість ринку праці науковець О. Жадан [91] зазначає, що “соціальна оптимальна міра гнучкості ринку праці – це ретельно вивіреним і мінливий у часі баланс між захисними заходами для працівника та ліберальними нормами використання праці для роботодавця за наявності ефективної систем регулювання зайнятості”. Такий моніторинг має враховувати: аналіз соціально-економічних показників ринку праці (рівень безробіття за методологією МОП, рівень природного безробіття, рівень соціально-економічного відторгнення на ринку праці, неформальної

зайнятості, рівень зайнятості тощо); дослідження ставлення населення до нестандартних форм зайнятості; оцінювання соціально-трудової відповідальності роботодавців, найманих працівників, агенцій зайнятості, держави.

Визначення пріоритетів розвитку ринку праці має ґрунтуватися на результатах наукових досліджень має враховувати дані моніторингу соціально-оптимальної гнучкості ринку праці, до проведення якого, доцільно залучати науково-дослідні інститути Національної академії наук України, відомчі науково-дослідні установи за участі Мінекономіки, Мінсоцполітики та ДСЗУ.

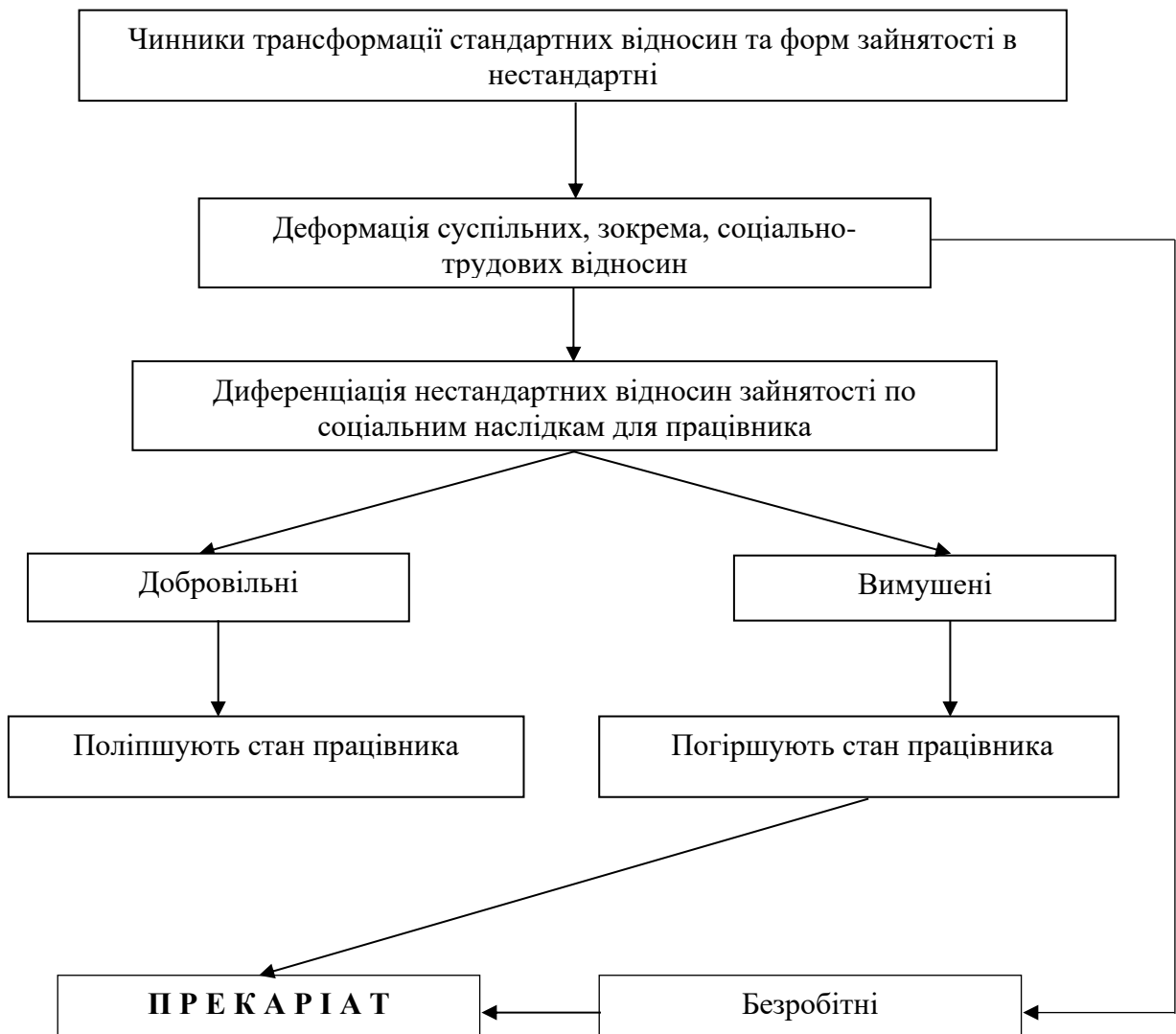


Рис.3.3.2. Формування прекаріату як прошарку нестандартно зайнятих та безробітних

Регулювання нестандартних форм зайнятості потребує, на нашу думку, підвищення соціально-трудової відповідальності суб'єктів нестандартної зайнятості та розвиток контрактних відносин найму. Гарантією забезпечення раціональної економічної поведінки є повнота інформації, яку мають учасники обміну прав та їх досконалі когнітивні здібності; використання спеціальних процедур у разі укладення контракту.

Зменшення прекарізації в умовах нестандартної зайнятості багато в чому визначається професіональним і відповідальним ставленням до працівників, етикою ділових взаємовідносин роботодавців і кадрових агенцій. Соціально-трудова відповідальність держави в даному випадку полягає в забезпеченні захисту прав найманих працівників, прийнятті норм регулювання діяльності агенцій-посередників на ринку праці, проведенні інформаційно-консультаційної роботи, співучасті з профспілковими організаціями при встановленні норм у сфері нестандартної зайнятості, що відповідає передовій світовій практиці.

Підвищення ефективності функціонування державного механізму регулювання нестандартної зайнятості (соціально-трудове залучення працездатного населення, підвищення рівня використання трудового потенціалу, підвищення продуктивності праці, підвищення соціально-трудової відповідальності суб'єктів ринку праці) можливе за рахунок нормативно-правового регулювання.

Тому, доцільно в трудовому законодавстві встановити обов'язковість попередження працівника щодо обмеження строку зайнятості з чітким його встановленням, нормативне визначення нестандартних форм зайнятості, графік роботи, тривалість робочого часу, рівень оплати праці, умови звільнення.

В той же час, необхідно зазначити, що надмірне правове "зарегулювання" збільшує трансакційні витрати в трудовій сфері та не сприяє розвитку таких форм зайнятості. При розробці механізмів державного регулювання нестандартних форм зайнятості необхідно підтримувати певний

баланс інтересів роботодавців та найманих працівників, ситуацію в сфері зайнятості населення. В цьому питанні значна роль належить системі соціального діалогу та її результативності у прийнятті узгоджених рішень в сфері соціально-трудових відносин. При регулюванні форм нестандартних форм зайнятості, необхідно підвищувати рівень соціально-трудової відповідальності суб'єктів ринку праці та спрямовувати спільні зусилля на розвиток контрактних форм найму, з ефективними правовими механізмами соціального захисту найманих працівників, а гарантією забезпечення їх раціональної економічної поведінки має бути повнота інформації щодо ситуації в сфері зайнятості населення.

Зменшення прекарізації в умовах нестандартної зайнятості багато в чому визначається професіональним і відповідальним ставленням роботодавців до найманих працівників, етикою ділових взаємовідносин роботодавців та посередників в сфері працевлаштування (приватних агенцій зайнятості), особливо це питання стосується їхньої діяльності в частині підбору персоналу в такому напрямі як дистанційна зайнятість на внутрішньому та зовнішньому ринках праці. Відповідальність держави в цьому напрямі залежить від забезпечення ефективного правового захисту найманих працівників, встановленні норм у сфері нестандартної зайнятості, що відповідає передовій світовій практиці.

Удосконалення трудового законодавства має відповідати сучасним тенденціям у трудовій сфері, що пов'язано із зміною в змісті праці, формах її організації в різних секторах економіки, здійсненням структурних реформ, створенням високотехнологічних виробництв і об'єктів інфраструктури. Насамперед потребує законодавчого врегулювання питання використання нових нестандартних форм трудових відносин, що сприятиме підвищенню гнучкості ринку праці. До таких можна зарахувати: розширення сфери дії строкових трудових і цивільно-правових договорів, більш активне використання режиму неповного робочого часу, оптимізацію праці за рахунок підвищення гнучкості зайнятості вже працюючих співробітників (зокрема,

збільшення частки суміщення професій або посад), більш широке застосування праці дистанційних працівників, які використовують для трудової діяльності засоби ІКТ. Тому необхідно використовувати нові форми та методи їх регулювання. Такий підхід сприятиме задоволенню інтересів осіб з числа працездатного населення, які вже працюють, або мають необхідність працювати в умовах застосування гнучких, нестандартних форм зайнятості.

3.4. Проблемні питання детінізації зайнятості в системі національного ринку праці та пошук механізмів їх вирішення

Значний рівень тінізації української економіки та зайнятості населення гальмують процеси соціально-економічного розвитку країни та її інтеграцію в європейське співтовариство. Масштаби тіньової економіки, які досягли значних розмірів в Україні, суттєво впливають на функціонування системи національного ринку праці. Саме тому перед органами державної влади та місцевого самоврядування постає вкрай важливе питання – реалізації ефективної соціальної моделі ринку праці.

Ситуація, що має місце на сучасному ринку праці України, характеризується значним обсягом зайнятих у неформальному секторі економіки. Проблеми, що існують на українському ринку праці, зокрема у сфері зайнятості і безробіття, набувають особливого значення на сучасному етапі, що характеризуються не тільки впливом на зайнятість процесів глобалізації та інтеграції України у світову економічну систему, але й негативними наслідками світової економічної кризи, пов'язаної з глобальною епідемією пандемії, а також з військовою агресією Російської Федерації на Сході України. Все це призводить до посилення кризи у виробничій сфері і, таким чином, до скорочення сукупного попиту на робочу силу, зниження загального рівня та якості життя населення, поширення бідності. В таких умовах спостерігається збільшення обсягів тіньового сектору економіки, розвитку нестандартних форм зайнятості, у тому числі неформальної

(тіньової) зайнятості населення.

Питання детінізації зайнятості населення, неформальної зайнятості є проблемою багатьох країн світу та знаходиться в полі зору міжнародних організацій в сфері праці та світової наукової спільноти.

Вивченню проблеми тіньової зайнятості приділяється дедалі більше уваги науковцями, що пов'язано зі значними сектором тіньової економіки в країні, а й відповідно відтоком кваліфікованих кадрів із формального сектору економіки до неформального, фінансовими втратами держави, сучасним станом українського ринку праці. Питання детінізації економічних відносин, в тому числі і тіньової зайнятості населення розглядаються в наукових працях та публікаціях Т. Бурлай, І. Гнибіденка, К. Дубіч, Е. Лібанової, А. Колота, Н. Крауса, О. Пищуліної, Ю. Маршавіна, О. Цимбала, В. Юрчишина, Ю. Харацишвілі, Ф. Шнайдера та інших науковців. Основна їх увага зосереджена на вивченні умов розвитку тіньового ринку праці в Україні, світового досвіду з подолання тіньової зайнятості та пошуку шляхів її легалізації.

Неформальна зайнятість існує як у неформальному, так і у формальному секторах економіки. Незважаючи на різноманіття проявів, спільною “базовою” рисою неформальної зайнятості є вразливість, оскільки ці особи не мають доступу до сучасного ринку капіталів, формальної системи виробничого навчання, соціального страхування та юридичного захисту. Рівень неформальної зайнятості включено до системи індикаторів гідної праці за ключовим виміром “Можливості зайнятості”, оскільки цей показник є важливим індикатором якості зайнятості як для розвинутих та перехідних країн, так і для країн, що розвиваються [154].

Неформальна зайнятість є одним із видів незареєстрованої зайнятості. Дослідження її обсягів, причин виникнення і розповсюдження та визначення шляхів можливої легалізації є важливим фактором протидії негативним тенденціям у сфері зайнятості в Україні, що поглиблюються завдяки кризовим явищам в економіці та на ринку праці. Надмірна експансія неформальної

зайнятості, її тісне переплетіння з формальною обумовлює нерегульованість і неконтрольованість процесів у соціально-трудовій сфері.

На міжнародному рівні вивчення проблеми неформального сектора економіки ведеться з початку 1970-х років. Дослідження і сьогодні виконуються МОП та іншими міжнародними організаціями, зокрема Департаментом ООН з міжнародних економічних та соціальних питань, Світовим банком тощо. Їх спостереження стосуються переважно країн, що розвиваються, незважаючи на те, що аналогічні явища достатньо розповсюджені у розвинених країнах Європи.

Проблеми обліку обсягів неформальної зайнятості пов'язана з її потенціалом, завдяки чого цей тип зайнятості є значним сегментом ринку праці і, таким чином, потребує врахування при розробці механізмів державного регулювання ринку праці. Завдяки специфіці неформального сектору статистичне вимірювання як його обсягів, так і чисельності зайнятих є досить складним. Це пояснюється, у першу чергу, тим, що неформальний сектор охоплює широкий спектр видів діяльності, які мають різні форми реалізації, а також значну кількість одиниць із специфічними особливостями, що ускладнює їх статистичне вимірювання. До цих особливостей відносять: малий розмір об'єктів неформального сектору і, відповідно, чисельності зайнятих; висока мобільність і плинність кадрів; сезонні коливання ділової активності; нерівномірна територіальна концентрація; відсутність специфічних рис для ідентифікації і визначення місцезнаходження; можливе небажання приймати участь у обстеженні і т. ін. Через це існує певний спектр оцінок, що різняться як методологією, так і джерелами інформації. Оскільки значна частина неформальної зайнятості відмічається у домогосподарствах або у пов'язаній з цим діяльності, найбільш достовірним джерелом інформації можуть бути обстеження домогосподарств.

Принципові інструментальні підходи до вимірювання зайнятості у неформальному секторі для національних статистичних органів сформульовано у рекомендаціях 15-й Міжнародної конференції статистиків

праці у 1993 р. На конференції визначено неформальний сектор у широкому сенсі як “сукупність одиниць, що зайняті виробництвом товарів та послуг з основною метою забезпечення роботи і доходу для тих, хто пов’язаний з цими одиницями. Ці одиниці характеризуються низьким рівнем організації та невеликими розмірами. Трудові відносини – за їх наявності – базуються переважно на залученні випадкових працівників, родинних і особистих зв’язках, а не на договірних засадах, які надають формальні гарантії” [180].

За визначенням МОП, до неформального сектору відносяться “дуже малі підприємства, що виробляють товари і надають послуги, а також незалежні самозайняті виробники в містах країн, що розвиваються. Деякі з них використовують також працю членів родини чи найманих працівників, мають невеликий капітал, низьку продуктивність праці і нерегулярну зайнятість” [180].

Тіньова зайнятість це: нелегальне залучення роботодавцем працівника до економічної діяльності; вид зайнятості в неформальній економіці, що базується на прихованих від органів державної влади трудових відносинах між працівником і роботодавцем. Тіньова зайнятість – це нелегальний формат трудових відносин, який ініціюється, як правило, роботодавцем або працівником з метою несплати податків, ухиляння від виконання положень законодавства, зокрема шляхом виплати зарплати працівникам готівкою (в “конвертах”). Тіньова занятість, як правило, асимілюється з низькими рівнями зарплати і якістю робочих місць працівників [79].

Неформальна зайнятість (informal employment) виокремлюється експертами МОП як форма зайнятості, що не забезпечує працівникам на роботі правовий або соціальний захист, підвищуючи тим самим їхню економічну вразливість. Терміни тіньова (неформальна) зайнятість і зайнятість в неформальній економіці (employment in the informal economy) розглядаються як тотожні. Аналогами цього терміну на англійській мові також є: необлікована, непрозвітована або неофіційна зайнятість (unreported employment); прихована робота (working under the table); оплата “готівкою в

руки” (paying cash-in-hand); підробіток або робота на стороні (поєднання роботи на умовах повної зайнятості з роботою на умовах часткової зайнятості або поєднання роботи з навчанням в навчальному закладі) (moonlighting) [322].

В Рекомендації МОП № 204 “Про перехід від неформальної до формальної економіки”, яка була прийнята на міжнародній конференції праці у 2015 році, акцентується увага на таких проблемних питаннях, що пов’язані з неформальною економікою:

- широкі масштаби неформальної економіки в багатьох країнах світу та усіх її проявах є основною проблемою у плані реалізації прав працівників, включно з основоположними принципами і правами у сфері праці, а також щодо соціального захисту, гідних умов праці, інклюзивного розвитку і принципів верховенства права, і негативно позначаються на розвитку життєздатних підприємств, державних доходах, сфері діяльності уряду, зокрема, з точки зору економічної, соціальної та екологічної політики, міцності установ і справедливої конкуренції на національних і міжнародних ринках;

- більшість людей опиняються у неформальній економіці не за своєю волею, а через відсутність можливостей працевлаштування у формальній економіці та отримання засобів для існування в інший спосіб;

- відмова в правах у сфері праці, відсутність можливостей працевлаштування на досить якісних робочих місцях, неадекватний соціальний захист і відсутність соціального діалогу – найбільш гостро проявляються у неформальній економіці;

- неформальні відносини мають численні причини, в т.ч. пов’язані з проблемами управління і структурними питаннями, і завдяки державній політиці може бути прискорений процес переходу до формальної економіки в контексті соціального діалогу;

- неформальна робота може виконуватися в усіх секторах економіки як на державних, так і на приватних об’єктах;

– перехід від неформальної до формальної економіки є найважливішою передумовою забезпечення інклюзивного розвитку і реалізації цілей гідної праці для всіх [220].

Сучасна глобалізована економіка зумовлює подальшу “неформалізацію” зайнятості навіть у розвинутих країнах через поширення тимчасової роботи, зайнятості неповний робочий час, дистанційної роботи, субконтрактів та інших форм гнучкої зайнятості. Стосовно країн з перехідними економіками експерти називають головними факторами поширення неформальної зайнятості намагання ухилитися від високого фіскального навантаження податками та соціальними внесками (у тому числі шляхом приховування частини зарплат) та недовіру до органів державного управління.

Неформальна зайнятість існує як у неформальному, так і у формальному секторах економіки. Незважаючи на різноманіття проявів, спільною “базовою” рисою неформальної зайнятості є вразливість, оскільки ці особи не мають доступу до сучасного ринку капіталів, формальної системи виробничого навчання, соціального страхування та юридичного захисту. Рівень неформальної зайнятості включено до системи індикаторів гідної праці за ключовим виміром “Можливості зайнятості”, оскільки цей показник є важливим індикатором якості зайнятості як для розвинутих та перехідних країн, так і для країн, що розвиваються [154].

Неформальна зайнятість є одним із видів незареєстрованої зайнятості. Дослідження її обсягів, причин виникнення і розповсюдження та визначення шляхів можливої легалізації є важливим фактором протидії негативним тенденціям у сфері зайнятості в Україні, що поглиблюються завдяки кризовим явищам в економіці та на ринку праці. Надмірна експансія неформальної зайнятості, її тісне переплетіння з формальною обумовлює неврегульованість і неконтрольованість процесів у соціально-трудої сфері [282].

Сучасна глобалізована економіка зумовлює подальшу “неформалізацію” зайнятості навіть у розвинутих країнах через поширення тимчасової роботи, зайнятості неповний робочий час, дистанційної роботи, субконтрактів та

інших форм гнучкої зайнятості. Стосовно країн з перехідними економіками експерти називають головними факторами поширення неформальної зайнятості намагання ухилитися від високого фіскального навантаження податками та соціальними внесками (у тому числі шляхом приховування частини зарплат) та недовіру до органів державного управління [154].

Неформальний сектор є невід'ємним атрибутом ринкової економіки. У різних країнах світу існує багато форм і видів неформальної зайнятості, основними із них є: за видами діяльності – у сфері освіти, медицини, сільського господарства, надання різних видів послуг (пошиття одягу, ремонт, будівництво, торгівля, човниковий бізнес); організаційні – індивідуально зайняті, працівники і власники малих незареєстрованих виробничих одиниць; за часткою неформальної зайнятості у доходах – особи, що отримують тільки доходи від неформальної зайнятості, а також такі, що зайняті одночасно у формальному і неформальному секторах. Достатня кількість працівників поєднують роботу у цих двох секторах. До них відносяться, наприклад, особи, що працюють неповний робочий день (тиждень) з ініціативи адміністрації або перебувають у вимушених відпустках, а також працівники, що отримують низьку заробітну плату, мають відносно вільний режим роботи та можливість поєднувати дві форми зайнятості.

Неформальна зайнятість у розвинених країнах існує у значно менших масштабах, ніж у таких, що розвиваються. Так, у країнах з розвинутою ринковою економікою частка неформального сектора дорівнює в середньому 5-10 % валового внутрішнього продукту, за виключенням Італії, у якій, за деякими оцінками, до 30% ВВП виробляється у неформальному секторі.

В той же час, відповідно до результатів дослідження Eurobarometer (служба вивчення суспільної думки при Європейській комісії), частка зарплат “у конвертах” у 27 країнах ЄС коливається від 1 до 23 %. Кожен двадцятий житель Євросоюзу одержує “сіру” зарплату. В середньому по Євросоюзу показник складає 5 % отримання тіньової заробітної плати [21].

В більшості європейських країн концепція неформального сектору не

має офіційного підтвердження, а дослідження неформальних ринків праці відбувається, зокрема, з використанням різних варіантів теорій сегментації ринку праці і визначається переважно як “вторинний ринок праці” [126].

На сучасному етапі розвитку глобальної економіки розподілення економіки окремих країн на формальний і неформальний сектор є спрощенням реальної ситуації. Так, експерти відзначають деформалізацію економіки також у розвинених країнах Європи, що відбувається, зокрема, у зв'язку із формуванням нової інформаційної економіки.

Згідно результатів досліджень українських фахівців [152; 187], до основних ознак неформального сектору в Україні входять такі риси підприємств: ринкова спрямованість; приватна некорпоративна власність; обмежений розмір по загальному числу працюючих; відсутність реєстрації підприємницької діяльності або підприємства як юридичної особи. Висування інших критеріїв, таких як несплата податків, відсутність відображення в офіційній статистиці чи недотримання вимог трудового законодавства не є доцільним, оскільки ці явища можуть спостерігатись у тіньовій діяльності будь-яких підприємств в усіх інституціональних секторах економіки.

В умовах трансформаційної економіки неформальна зайнятість є абсолютно очевидним фактом, а її наявність обумовлена слабкістю соціально-економічних інститутів та є проявом тіньової економіки. Тобто тіньова зайнятість є наслідком, “похідною” тіньової (неформальної) економіки, під якою розуміють вид економічної діяльності, спрямованої на нелегальне отримання доходів, ухиляння від державного, недержавного контролю та сплати податків.

Поширення неформальної зайнятості має негативні наслідки для держави та суспільства в цілому, і в першу чергу, це недоотримання надходжень до бюджету та фондів соціального страхування, які могли б бути спрямовані на розвиток соціальної та економічної сфери.

Тіньова економіка і тіньовий ринок праці та зайнятості є категоріями взаємообумовленими. З одного боку, тіньова економіка є сприятливим

середовищем для тіньової зайнятості, а з іншого, тіньова зайнятість є джерелом постачання трудових ресурсів для тіньового ринку праці та тіньової економіки.

Так, на думку дослідника “тіньової” економіки в Європі професора Лінцького університету (Австрія) Ф. Шнайдера на тіньовому ринку праці між економічними агентами культивуються нелегальні трудові відносини, а економічна діяльність здійснюється приховано від органів державної влади, поза їх контролем, без належного відображення в документах обліку, звітності та офіційній статистиці. Тіньова зайнятість охоплює всі форми оплачуваної роботи, які формально незареєстровані, не враховуються державною статистикою, податковими органами і не підлягають регулюванню. Така зайнятість найбільш поширена у видах господарської діяльності (виробництво, торгівля, надання послуг тощо), розподілі, обміні та споживанні товарно-матеріальних цінностей і грошей. Тіньова зайнятість зумовлена намаганням економічних агентів збільшити власні прибутки з порушення чинного законодавства, зокрема шляхом навмисного їх приховування (ухиляння від сплати податків, внеску на соціальне страхування та ін.) від державних органів. Як наслідок, юридично встановлений порядок організації та реалізації економічних зв'язків нівелюється та руйнується, а держава внаслідок недоотримання податкових надходжень змушена зменшувати бюджетні соціальні видатки. Тіньова зайнятість здійснюється без дотримання встановлених державою на ринку праці соціальних стандартів і гарантій, зокрема мінімальної зарплати, тривалості робочого часу, стандартів безпеки тощо [331].

О. Піщуліна, висловлює думку, що тіньова зайнятість в Україні є результатом системної соціально-економічної кризи, що виникла через повільні темпи та непослідовність перетворень в економіці та на ринку праці. Поширення цього явища відбулося на базі руйнації існуючих розподільних відносин і побудови нових, які порушили усталений баланс, інтересів суб'єктів трудових відносин, мотивацію до ефективного господарювання та

продуктивної зайнятості, а також у зв'язку з масштабною корупцією, за якої самим владним, контролюючим органам стає вигідною наявність тіньової зайнятості, як такої, що сприяє зростанню доходів та полегшує управління трудовими ресурсами. Тому це явище в Україні виступає не стільки причиною, скільки наслідком деформації легальної економіки та зайнятості [194].

За оцінками МОП, Світового банку, різних досліджень соціологічних служб, масштаб нелегального працевлаштування в Україні становить від 2,0 до 4,7 млн осіб. Високий рівень тіньової зайнятості є складною проблемою, яка потребує вирішення для забезпечення стабільного функціонування українського ринку праці.

Як показує огляд існуючих на сьогоднішній день публікацій, оцінки рівня неформальної зайнятості в Україні знаходяться в діапазоні від 6 % до майже 40 %. За офіційними даними Держстату, в "тіні" знаходилося 16-19 % офіційного ВВП, а за даними Мінекономрозвитку – 42-47 % (за різними методами оцінки). Державні інституції по різному оцінюють обсяги тінізації української економіки [93].

Проте державна статистика України протягом 2016-2019 рр. показує деяку позитивну тенденцію щодо зменшення обсягів тіньової економіки та тіньової зайнятості в країні (рис. 3.4.1).

За результатами дослідження тіньової економіки, яке проводила британська аудиторсько-консалтингова компанія Ernst & Young, 846 млрд грн або 23,8 % від офіційного ВВП за 2018 рік, перебуває в тіні, із них: 19,7 % ВВП (702 млрд грн) становить готівкова тіньова економіка, 4,1 % ВВП (144 млрд грн) – домашнє виробництво товарів для власного кінцевого використання, тобто – негрошова тіньова економіка. Подібні дослідження Ernst & Young проводила у 33 країнах світу, серед яких Чеська Республіка, Польща, Словенія, Словаччина, Хорватія, Болгарія, Сербія, Боснія і Герцеговина. Історично рівень тіньової економіки серед зазначених країн коливався від 10,1 % до 26,9 % від обсягу ВВП [96].

В порівнянні України з європейськими країнами за рівнем тіньової економіки, країна знаходиться не на кращих позиціях. Тому питання детінізації української економіки, залишаються досить актуальним, особливо в умовах євроінтеграції країни.

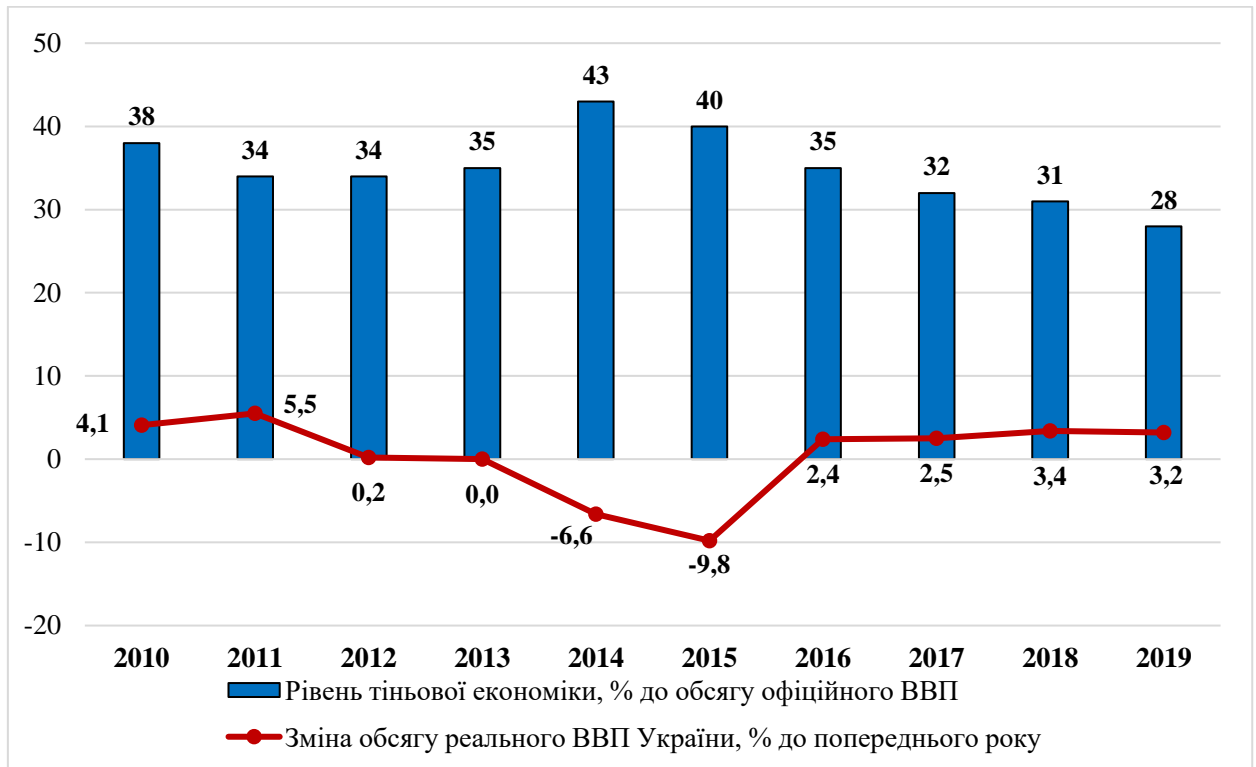


Рис. 3.4.1. Інтегральний показник рівня тіньової економіки в Україні (у % від обсягу офіційного ВВП) і темпи приросту/зниження рівня реального ВВП (у % до попереднього року)

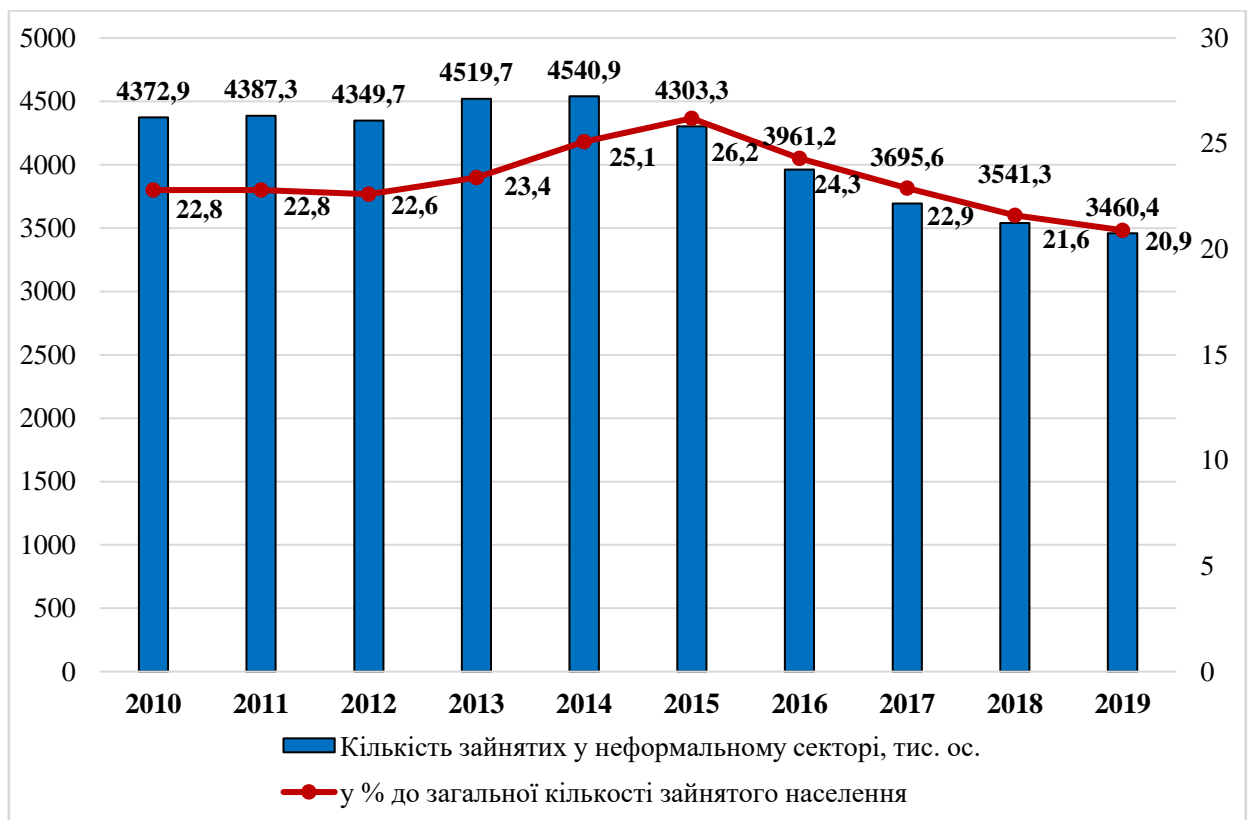
Джерело: розроблено автором на основі даних [93; 176].

За даними Державної служби зайнятості рівень тіньової зайнятості в Україні у кінці 2019 року впав до найнижчого за 10 років рівня – 21%, а тенденція щодо кількості працівників і роботодавців, які зацікавлені у легалізації трудових відносин поступово збільшується [175].

Позитивним кроком в сфері державного регулювання зайнятості та її детінізації стало набуття чинності з 1 січня 2017 року Закону України від 06.12.2016 р. № 1774-VIII “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України” [197], яким передбачена легалізація відносин у сфері зайнятості та оплати праці, шляхом делегування органам місцевого самоврядування

повноважень у сфері контролю за дотриманням законодавства про працю та зайнятість населення, а також накладення штрафів за його порушення.

За адміністративними даними Мінекономіки, вже протягом не одного року, найбільш “тіньовою” зайнятістю характеризуються такі галузі української економіки: операції з нерухомістю – майже 62,0 %; страхування – 53,0 %; будівництво – 40,0 %; роздрібна торгівля – 32,0 %. Найбільшу частку “тіньової” зайнятості сьогодні сконцентровано у промисловості. Тут вона на 32,5 % перевищує офіційну [181].



*2015-2019 рр. – за даними Держстату без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях.

Рис. 3.4.2. Зайняте населення у неформальному секторі економіки у 2010-2019 рр.

Джерело: розроблено автором на основі даних [232].

Однією з найгостріших проблем сучасної економіки України, у тому числі й ринку праці, є тіньова заробітна плата – багатогранне соціально-економічне явище, у структурі якого спостерігаються різноманітні сегменти й механізми отримання тіньових доходів.

Причини тінізації зарплат слід шукати в слаборозвиненості економіки, невмінні управляти державою, високому рівні корумпованості та узвичаєній системі цінностей, включаючи трудовий менталітет українських громадян.

Тіньова заробітна плата певною мірою зумовлюється дефіцитом легальної зайнятості. У працівника немає великого вибору місця роботи, і роботодавець часто зловживає цим. До того ж, чим нижчою є заробітна плата, тим більшим стає бажання людей працювати в секторі неформальної зайнятості й виводити свою зарплату в “тінь”. Низька заробітна плата – одна з основних причин її тінізації. Таких причин багато, але найголовніші – невпевненість у завтрашньому дні та недовіра до держави.

Можна стверджувати, що зарплата (у тому числі й тіньова) зазвичай є похідною від економіки.

За даними експертів, в Україні 40-45 % заробітної плати видається “у конвертах”, через що державний бюджет щорічно втрачає десятки млрд грн податків. У “тіні” зазвичай приховуються високі зарплати топ-менеджерів і зарплати малого бізнесу. Водночас тінізація не торкнулася установ та організацій, що фінансуються за рахунок бюджету.

Для порівняння: у 27 країнах Євросоюзу частка зарплат “у конвертах” коливається від 1 % до 23 %, а в середньому по ЄС становить 5 %. Найбільш непрозора для влади система оплати праці зафіксована в найбіднішій країні Євросоюзу – Румунії, де майже кожна четверта зарплата (23 %) видається “у конверті”. До списку, який можна скласти за означеним критерієм, потрапляють ще й інші країни – члени ЄС: Латвія, Болгарія, Литва, Польща, Естонія, Угорщина. Тобто, як бачимо, колишні пострадянські держави – серед тих країн, які в ЄС ведуть першість за обсягом таких зарплат. Із розвинених країн найвищий рівень “сірої” зарплати зафіксований в Італії (7 %) і Бельгії (6 %). Ці показники значно вищі, ніж у країн – лідерів рейтингу, а саме: Великої Британії, Франції, Німеччини, Мальти, Люксембургу, де рівень тіньової зарплати складає лише – 1 % [253].

Таким чином, величина тіньових зарплат значною мірою залежить від

рівня економічного розвитку країни. При цьому залежність обернено пропорційна: більш розвинені країни мають менший рівень тіньової зарплати.

Тіньова заробітна плата, яка існує і в країнах ЄС, де діють оптимальні податкові умови та значно вища податкова дисципліна, є наслідком не надмірного податкового навантаження, як це стверджують вітчизняні роботодавці, а ґрунтується на інших засадах, передусім – на отриманні надприбутків.

Важливо акцентувати увагу також і на те, що в Україні для порівняння використовують критерій “частка оплати праці у ВВП”, але цей показник дає спотворену картину добробуту. За даними Держстату України, відношення оплати праці до ВВП у 2014 р. дорівнювало 46,3 %, що вище від середнього рівня аналогічного показника серед економічно розвинених країн ЄС (45 %). Тобто за цими показниками можна зробити хибний висновок, що оплата праці в Україні краща, ніж у країнах ЄС. Тому такий критерій порівняння як “частка оплати праці у ВВП” дає спотворену картину добробуту, оскільки не враховує величину проміжного споживання. Тому необхідно визначати рівень оплати праці до випуску продукції (товарів, послуг) [255].

Отже, концептуальною основою нової системи оплати праці є встановлення заробітної плати як складника частки оплати праці у випуску продукції (товарів, послуг), яка дорівнюватиме у кращому випадку нижньому рівню серед країн ЄС – 0,26. Якщо зарплата визначатиметься як складник частки оплати праці у випуску продукції (товарів, послуг), то працівник буде зацікавлений у збільшенні її випуску, тому що буде отримуватиме вищу заробітну плату як складника більшої частки оплати праці у випуску продукції (товарів, послуг). Тобто заробітна плата буде виконуватиме стимулюючу та соціальну функції через скорочення відставання у рівнях зарплат, що надасть можливість ліквідувати (або значно зменшити) бідність працюючого населення. Але виконання цього завдання стримується наявністю тіньової економіки [267].

В той же час слід зазначити, що передумови для виходу зарплат із “тіні”

в Україні ще не створені. Створення цих передумов – тривалий процес, пов'язаний зі здійсненням економічних і правових реформ. Необхідно створити таке інституціональне середовище, в якому перебування у нелегальному секторі стає надто ризикованим та вартісним. Економічні заходи з детінізації зарплати дадуть належний ефект тільки за умови повернення довіри людей до держави та досягнення помірної диференціації заробітних плат [255].

Одним із методів отримання повноти інформації щодо тіньових процесів, які спостерігаються в сфері зайнятості на регіональних і локальних ринках праці є соціологічна діагностика. Складність статистичної ідентифікації юридичних і фізичних осіб, зайнятих в тіньовій економіці та поширення нестандартних форм зайнятості актуалізують необхідність використання соціологічних методів дослідження тенденцій та основних чинників тіньової зайнятості в Україні. Ці методи використовуються у багатьох країнах. Головна їх перевага полягає в деталізованій інформації про структуру тіньової економіки. Застосування даного інструментарію, надає можливість визначити особливості поширення неформальної зайнятості, а також основні форми й засоби залучення шукачів роботи до неформальної зайнятості.

В цьому контексті слід акцентувати увагу на соціологічному дослідженні, яке проводилось науковцями Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України в 2017 році спільно з фахівцями служби зайнятості [28; 245].

У розробленому інструментарії соціологічної діагностики тіньової зайнятості на регіональних ринках праці закладена низка показників, а саме: прямого та непрямого оцінювання поширення різних форм порушення трудового законодавства, що є проявами тіньової зайнятості; прямої ідентифікації суб'єктів, що здійснюють порушення законодавства; мотивів та чинників вибору роботи безробітними; особистої участі та соціально-психологічної готовності прийняття пропозиції тіньової зайнятості; непрямої оцінки рівня доходів безробітних; соціально-демографічних характеристик

безробітних.

Пілотними областями для проведення соціологічного опитування безробітних були визначені: Харківська, Одеська, Чернігівська, Житомирська та Львівська області. Соціологічне опитування здійснювалось спеціалістами відділів працевлаштування базових центрів зайнятості методом анонімного анкетування. В ході дослідження було опитано 3000 респондентів. Всі респонденти мали статус безробітного та знаходились в активному пошуку роботи.

Під час пошуку роботи, пріоритетними критеріями респонденти обрали заробітну плату – 78,5 %, офіційне працевлаштування згідно трудового законодавства – 67,3 %, менш значущими факторами виявились: місце розташування роботи – 56,3 %, графік роботи – 54,5 % та колектив – 47,3 %.

На думку безробітних, серед основних причин прийняття пропозицій роботи з порушенням норм трудового законодавства (рис. 3.4.3) є такі: вищий рівень заробітної плати, що пропонується у легальному секторі – 26 %; відсутність реальної пропозиції офіційної зайнятості – 26 %; недостатній контроль з боку держави – 17 %; гнучкий графік роботи – 14 %; небажання офіційного оформлення через фіктивну зайнятість на іншій роботі – 10 %; небажання оформлюватись офіційно з метою уникнення призову до армії (мобілізації) – 7 %.

Серед найбільш поширених порушень норм трудового законодавства за даними соціологічного опитування безробітних є такі: робота без оформлення – 39,5 % вакансій; комбінована заробітна плата (наприклад: офіційне оформлення трудових відносин з оподаткуванням мінімальної заробітної плати, а фактично найманому працівнику сплачується ще тіньовий “додаток у конверті”) – 34,7 %; робота без оплачуваної відпустки та без оплачуваного лікарняного – 30,5 %.

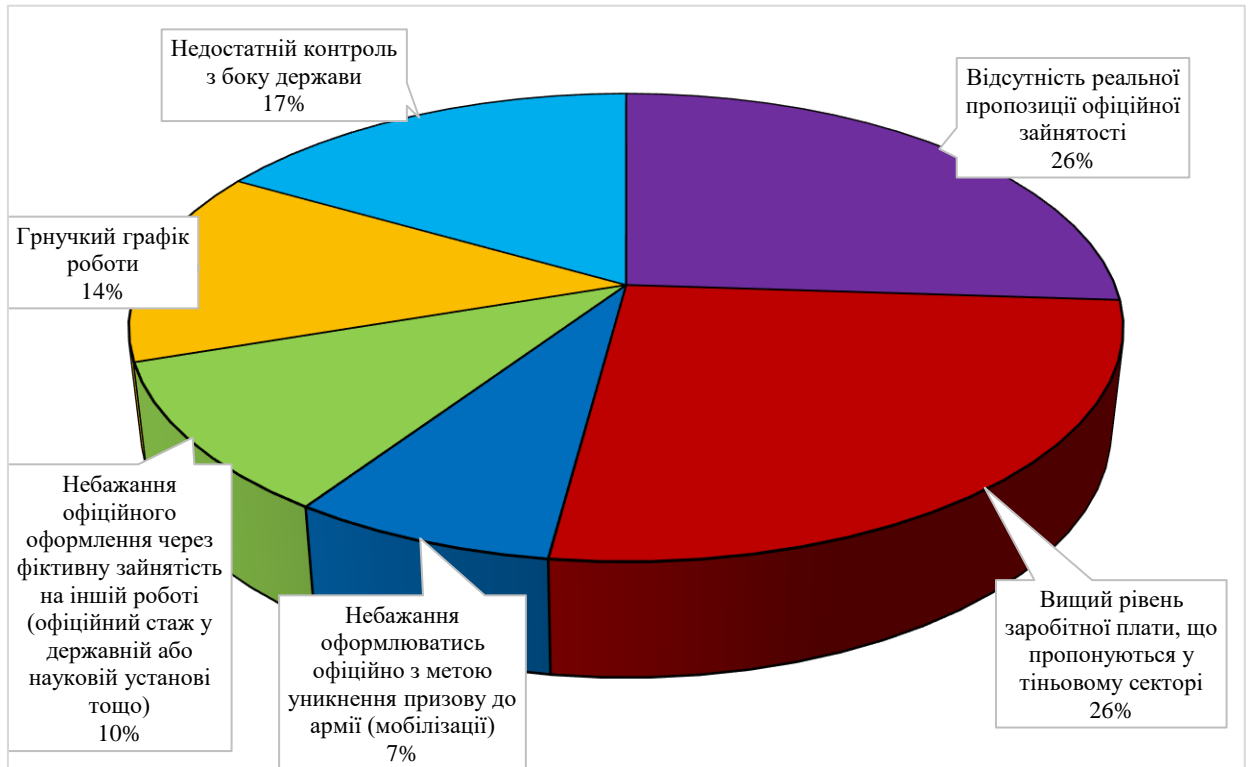


Рис. 3.4.3. Причини прийняття пропозицій з порушенням норм трудового законодавства (респонденти з числа безробітних)

Джерело: [28].

До апробації соціологічних методів діагностики тіньової зайнятості були залучені фахівці служби зайнятості. В опитуванні приймали участь 470 респондентів шляхом заповнення анонімних електронних анкет у інтернет додатку Google Forms. Так, на думку спеціалістів служби зайнятості серед основних причин порушень норм трудового законодавства, щодо найму працівників роботодавцями є такі: недостатній контроль з боку держави – 62,8 %; бажання роботодавця отримувати надприбутки – 51,9 %; високе навантаження на фонд оплати праці – 43,9 %; відсутність дієвих некорупційних механізмів протидії перевіряючих органів – 30,3 %; необхідність надавати передбачені законодавством пільги і виплати працівникам – 30,3 %.

Маючи постійні комунікації фахівців служби зайнятості з роботодавцями та безробітними вони акцентують увагу на найбільш поширених ознаках тіньової зайнятості, а саме: робота без офіційного

оформлення трудових відносин, оподаткування меншої заробітної плати ніж отримується фактично, робота без оплачуваної відпустки і лікарняного (рис. 3.4.4).

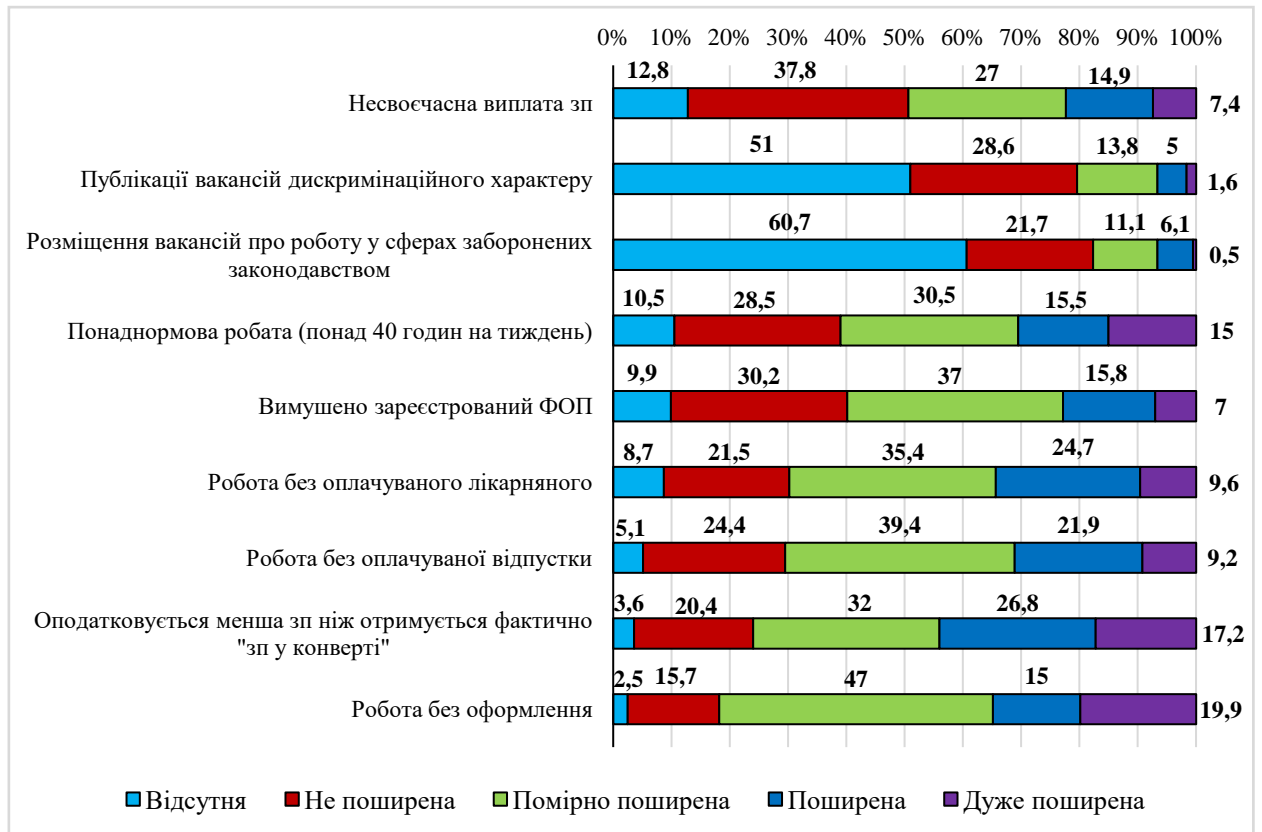


Рис. 3.4.4. Оцінка фахівцями служби зайнятості поширення тіньової зайнятості в Україні, %.

Джерело: [16].

Фахівці служби зайнятості одностайні в думці з безробітними що основною причиною прийняття пропозицій роботи з порушенням законодавства (рис. 3.4.5) є вищий рівень заробітної плати, що пропонується у тіньовому секторі – 82,1 %, недостатній контроль з боку держави – 43,5 %, небажання оформлюватись з метою уникнення призову до армії – 42,4 %, відсутність реальної пропозиції офіційної зайнятості – 39,5 %, заробітна плата залежно від виробітку – 21 %, небажання офіційного оформлення через фіктивну зайнятість (офіційний стаж у державній або науковій установі) – 10 %, гнучкий графік роботи – 5,6 %, можливість отримувати субсидії – 1,1 %.



Рис. 3.4.5. Оцінка основних причин прийняття пропозицій роботи з порушенням норм трудового законодавства, %.

Джерело: [16].

На думку фахівців служби зайнятості доцільно впровадити більш суттєві санкції до роботодавців (рис. 3.4.6) у разі виявлення порушень, як при первинних так і при повторних їх проявах. Наприклад: удосконалити систему штрафів, компенсації нанесених збитків державі та найманим працівникам, позбавлення ліцензії або дозволу на ведення діяльності, кримінальну відповідальність керівника підприємства тощо.

Виявлені в результаті апробації соціологічних методів діагностики тіньової зайнятості проблемні питання, які існують на вітчизняному ринку праці, надали можливість сформулювати заходи щодо його детінізації. Серед основних з них, на нашу думку, слід виділити такі:

- удосконалення правових, адміністративних і економічних механізмів державного регулювання відносин у сфері зайнятості населення (виробничих, трудових, соціальних);

- підвищення ефективності державного нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю та зайнятість населення з метою забезпечення реалізації трудових прав і гарантій найманих працівників;

– проведення на постійній основі інформаційно-роз'яснювальної роботи щодо переваг легальних виробничих та соціально-трудова відносин для забезпечення соціального захисту працівників та ін. [16].

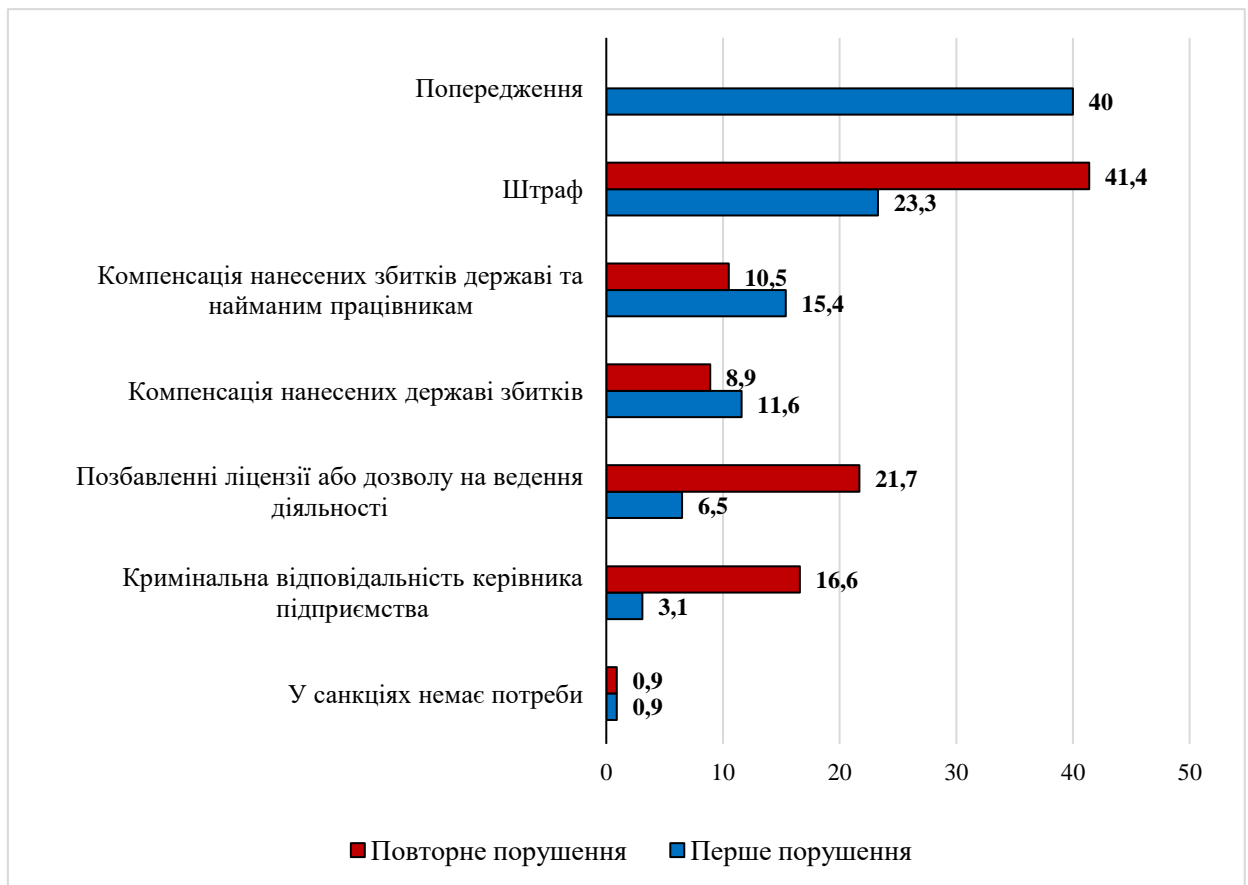


Рис. 3.4.6. Ставлення респондентів з числа фахівців служби зайнятості щодо доцільності застосування санкцій у разі виявлення порушень норм трудового законодавства, %.

Джерело: [16].

Існування значного сегменту неформальної зайнятості в системі функціонування вітчизняного ринку праці, пов'язано з нестабільною політичною ситуацією та повільними темпами проведення економічних реформ в країні, в результаті чого ще досі не створені сприятливі умови для розвитку малого та середнього бізнесу, обмеженість бюджетних ресурсів держави не дає можливості якісно підвищити рівень соціального захисту, а порівняно низький життєвий рівень окремих категорій населення, примушує їх займатися трудовою діяльністю у неформальному секторі.

Таким чином, роль неформальної зайнятості як в світі так і в Україні неоднозначна. З одного боку, цей вид зайнятості стримує падіння рівня життя населення і зростання безробіття; особи, що зайняті у цьому секторі, мають можливість вибору зручного режиму роботи, виробляють відносно дешеві товари і послуги, у тому числі і за рахунок ухилення від сплати податків. Однак, у першу чергу, це є вимушеною реакцією населення на кризову ситуацію в країні та його низький рівень життя. У кінцевому підсумку можна стверджувати, що розвиток неформальної зайнятості є одним із механізмів ринкового саморегулювання економіки. Проте неформальна зайнятість породжує комплекс соціальних проблем, а саме: в цьому секторі відсутні соціальні гарантії, контроль за умовами праці, зайняті у цьому секторі можуть втратити кваліфікацію, спостерігається відсутність контролю за якістю товарів та послуг, а держава не отримує податків внаслідок приховування доходів від оподаткування [21].

Тіньова зайнятість є серйозним викликом державі та потребує від неї адекватного реагування та реалізації ефективної державної політики детінізації ринку праці.

Соціально-економічні засади детінізації зайнятості населення мають передбачати застосування державних важелів впливу на кількісні та якісні характеристики робочої сили, її структуру, формування механізму мотивації до легальної праці, а також підтримку соціально прийняттого рівня вартості та ціни робочої сили, оскільки зниження цих показників до соціально небезпечного рівня загрожує не тільки втратою професійно-кваліфікаційного потенціалу, але й значно прискорює процеси тінізації ринку праці. Мотиваційний механізм легалізації зайнятості повинен доповнюватися такими структурними елементами, які стимулюють працівників до легальної праці, що у подальшому надає їм можливість отримати соціальне забезпечення у разі втрати роботи, здоров'я або виходу на пенсію [39].

Адміністративний вплив на тіньовий ринок праці має включати розробку і впровадження відповідних механізмів державного регулювання, що

дозволить здійснювати контроль за тіньовою зайнятістю і застосовувати адміністративні заходи у випадку порушення норм законодавства про працю в частині використання роботодавцями тіньової праці або тіньової зайнятості працівників. Регулювання зайнятості в неформальному секторі має стати невід'ємною складовою державної політики щодо забезпечення реалізації прав людини в сфері праці, сприяння повній, ефективній та вільно обраній зайнятості.

Таким чином, вирішення проблемних питань в сфері детінізації зайнятості можливе лише в контексті загального зниження рівня тіньової економіки, розробці та впровадженні ефективних механізмів державного регулювання соціально-економічних процесів в країні, зокрема у системі функціонування вітчизняного ринку праці, що спрямовані на усуненню причин, які сприяють розповсюдженню тіньової зайнятості населення.

Висновки до 3 розділу

На основі проведеного аналізу розвитку нових форм зайнятості в умовах розширення застосування інформаційно-комунікаційних технологій, визначено необхідність у подальшому розвитку та поглибленні теоретико-методологічних підходів, що дають змогу пояснити динаміку кількісних та якісних змін зайнятості населення та обґрунтувати механізми її державного регулювання. Результати дослідження структури зайнятого населення доводять, що в системі національного ринку праці відбувається збільшення обсягів застосування нестандартних форм зайнятості, які потребують законодавчого врегулювання.

Виявлено, що з розвитком нестандартних форм зайнятості спостерігається процеси прекарізації соціально-трудоких відносин в результаті чого, проявляється тенденція дерегуляції відносин між працівниками та роботодавцями в економічній та правовій сферах, а гнучкість зайнятості розширюється до неформальної, посилюється нав'язування праці

та спостерігається відхід від соціальних гарантій працівника, враховуючи бажання роботодавців зменшити свої витрати на утримання робочої сили. Зазначено, що соціально-трудова відповідальність держави в даному випадку полягає в забезпеченні захисту прав найманих працівників, прийнятті норм регулювання діяльності агенцій-посередників на ринку праці, проведенні інформаційно-консультаційної роботи, співучасті з профспілковими організаціями при встановленні норм у сфері нестандартної зайнятості, що відповідає передовій світовій практиці.

Доведено, що з метою запобігання соціальним ризикам в системі нестандартних форм зайнятості населення необхідним є реалізація комплексу заходів щодо вдосконалення правових, адміністративних і економічних механізмів державного регулювання виробничих та соціально-трудових відносин з метою зменшення масштабів тіньової економіки і на цій основі забезпечення легалізації зайнятості населення, а також реалізації трудових прав, гарантій та соціального захисту найманих працівників.

Визначено, що соціально-економічні засади детінізації зайнятості населення мають передбачати застосування державних важелів впливу на кількісні та якісні характеристики робочої сили, її структуру, формування механізму мотивації до легальної праці, а також підтримку соціально прийняттого рівня вартості та ціни робочої сили, оскільки зниження цих показників до соціально небезпечного рівня загрожує не тільки втратою професійно-кваліфікаційного потенціалу, але й значно прискорює процеси тінізації ринку праці. Доведено, що мотиваційний механізм легалізації зайнятості повинен доповнюватися такими структурними елементами, які стимулюють працівників до легальної праці, що у подальшому надасть їм можливість отримати соціальне забезпечення у разі втрати роботи, здоров'я або виходу на пенсію.

Обґрунтовано необхідність застосування адміністративних важелів на сегмент тіньового ринку праці, які мають включати в себе розробку та впровадження відповідних механізмів державного регулювання, що дозволить

здійснювати контроль за неформальною (тіньовою) зайнятістю та застосовувати адміністративні заходи у випадку порушення норм законодавства про працю в частині використання роботодавцями тіньової зайнятості працівників.

Основні положення, результати і висновки третього розділу дисертації опубліковано у працях [16; 21; 26; 28; 40; 42; 45].

РОЗДІЛ 4

ПРОФЕСІЙНА ОСВІТА ТА ЇЇ ВПЛИВ НА РЕЗУЛЬТАТИВНІСТЬ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ЗАЙНЯТОСТІ

4.1. Модернізація системи професійної освіти як чинник підвищення якості робочої сили та продуктивності праці

Глобалізація світового економічного простору обумовлює посилення ролі трудових ресурсів у підвищенні конкурентних можливостей економіки. В сучасних умовах місце країни в рейтингу геополітичної конкуренції визначатиметься освітнім рівнем нації, розвитком ключових виробничо-технологічних систем новітнього технологічного устрою та інформаційного середовища, здатністю економіки до генерації високої інноваційної активності.

Освітня сфера у передових за рівнем економічного розвитку країнах є важливим чинником економічного зростання. Так, за висновками Консультативного комітету промислових досліджень Європейської комісії ЄС, кожна одиниця затрат на освіту дає економічний ефект на рівні 1,7-1,9 одиниць виробленого ВВП.

Серед основних показників конкурентоспроможності національних систем освіти, за оцінками Всесвітнього економічного форуму, є: якість освітньої системи; якість математичної освіти; якість навчальних закладів з підготовки управлінців; чутливих наукових інститутів до інноваційних змін; поширеність систем перепідготовки персоналу; наявність професійних управлінців; якість науково-дослідних інститутів; сприйняття науковцями та інженерами інноваційних змін [326].

У цілому розвиток системи професійної освіти та зміст навчання у сучасному світі та в Україні відбувається в контексті глобальних освітніх тенденцій, серед яких найпомітнішими є: масовий характер освіти та її неперервність; значущість освіти для індивіда та суспільства; орієнтація на

активне освоєння людиною способів пізнавальної діяльності; адаптація освітнього процесу до запитів та потреб особистості; орієнтація навчання на інновації, особистість, забезпечення можливостей її саморозвитку та саморозкриття.

Одним із основних пріоритетних напрямів державної політики зайнятості є покращання якості робочої сили як основного фактору конкурентоспроможності національної економіки, особливо в умовах впливу глобалізаційних процесів. Значне місце в цьому займає система професійної освіти [39].

Реформування системи професійної освіти в нашій державі має визначальне значення для соціально-економічного розвитку країни та прискорення формування людського капіталу. В державах з високою часткою населення із середньою та вищою освітою спостерігаються більш високі темпи розвитку економіки порівняно з державами, де у виробничій сфері переважає працівники з низьким рівнем освіти. Людський капітал визначає потенціальні можливості соціально-економічного розвитку держави, а визначальним чинником якості людського капіталу, його продуктивної спроможності є освіта. Освіта відноситься до пріоритетних сфер інноваційного розвитку. Як найважливіший елемент формування інфраструктури, сучасної економіки, сфера освіти разом із тим є ринком освітніх послуг. Віддача від інвестицій у людський капітал, у розвиток сфери вищої освіти для сучасних українських макроекономічних умов нині порівнюється з віддачею від вкладень до основних фондів [12, с. 275].

Економіка знань пред'являє вищі вимоги до рівня кваліфікації і компетенції трудових ресурсів. Світовий досвід показує, що найбільш стійкими є економіки тих країн, де середній рівень освіченості населення вищий. Формування “нової економіки, заснованої на знаннях” вимагає випереджаючого розвитку освітньої сфери та значного зростання освітнього потенціалу населення країни [29]. Створення належних стимулів для поширення інноваційної моделі розвитку економіки є пріоритетним завданням

економічної політики держави.

В умовах сучасного глобального інноваційного розвитку змінюється місце освіти: із транслятора знань і генератора специфічних навиків та умінь вона перетворюється, по-перше, в безпосереднього виробника знань і, по-друге, в активного учасника процесу трансформації цих знань у нові продукти, технології та послуги. Формування економіки, заснованої на знаннях, означає взаємну інтеграцію освітнього, наукового і виробничого простору: включення процесу застосування знань в освітній процес відбувається на основі генерації нових знань у безпосередньому процесі виробництва.

Саме тому професійну освіту слід розглядати як чинник, інноваційного та соціально-економічного розвитку країни, фактор конкурентоспроможності підприємницького сектору та складову, що визначає рівень та якість життя населення. Головними критеріями рівня якості освіти як суспільного інституту є досягнуті рівні економічного, соціального, інноваційного та гуманітарного розвитку регіонів країни.

В Україні професійна освіта поки ще не перетворилося на один з найважливіших чинників продуктивності праці, забезпечення випуску конкурентоспроможної на світовому ринку продукції та послуг.

Характерною особливістю української освіти та її головною проблемою є те, що система вищої і професійної освіти у своїй діяльності орієнтується не на ринок праці, а на ринок освітніх послуг у його примітивному розумінні: масштаби та профіль підготовки кадрів відповідають запиту населення щодо освітніх послуг без урахування вимог ринку праці. Немає повноцінного зв'язку між ринком освітніх послуг і ринком праці.

Сучасна система професійної освіти потребує випереджувального підходу, постійного оновлення змісту освіти відповідно до соціально-економічних умов розвитку виробництва. Ефективність цих змін залежить від своєчасного вивчення попиту на нові компетентності кваліфікованих працівників на ринку праці, інноваційного організаційно-методичного забезпечення професійної підготовки кваліфікованих робітників, ефективної

взаємодії виробництва та навчальних закладів.

В Україні на сьогодні спостерігається структурний дисбаланс ринку праці, за якого претенденти на робочі місця не володіють професійними компетенціями, необхідними роботодавцям. Професійно-кваліфікаційний дисбаланс робочої сили є однією із складних проблем, що заважає ефективному функціонуванню вітчизняного ринку праці та його розвитку, особливо це відчувається на регіональних і локальних ринках праці. Тому необхідна міцна інституційна основа для зв'язків між підприємствами та закладами професійної освіти; розвиток нових моделей інтеграції науки, освіти і виробництва, які б враховували логіку формування нових видів діяльності та інноваційний розвиток сегментів ринку [39].

Сучасний ринок праці в Україні потребує робочої сили здатної до постійного самонавчання і вдосконалення своїх трудових навичок, враховуючи те, що вимоги до трудового потенціалу постійно зростають. Так, якщо раніше радикальні технічні зміни відбувалися у суспільстві кожні 35-40 років, то за цих умов знань, отриманих фахівцями у навчальних закладах, вистачало майже на всю трудову діяльність. У сучасних умовах оптимальний період оновлення техніки і технологій скорочується до 4-5 років, а в окремих випадках – до 2-3 років, що вимагає прискорення оновлення знань. Це одна з причин дисбалансу на ринку праці, що призводить до зниження конкурентоспроможності економіки країни в цілому.

В Україні склалася парадоксальна ситуація: більшість випускників професійно-технічних закладів не можуть знайти роботу, тоді як на ринку праці відчувається величезний дефіцит працівників робочих спеціальностей.

Сучасний український ринок праці [230] потребує 40 % фахівців з вищою освітою і 60% фахівців, які мають професійне або професійно-технічну освіту.

За даними Міністерства освіти і науки України (Міносвіти) за останні роки кількість професійно-технічних навчальних закладів продовжує (ПТНЗ) зменшуватись. Найбільша концентрація спостерігається на початку 90-х років, найменше – в 2014-2019 рр. (рис. 4.1.1).

Починаючи з 2008 року професійно-технічна освіта втрачає свою популярність, про це можуть свідчити дані кількості випущених кваліфікованих робітників в період 1990-2015 рр. (рис. 4.1.2).

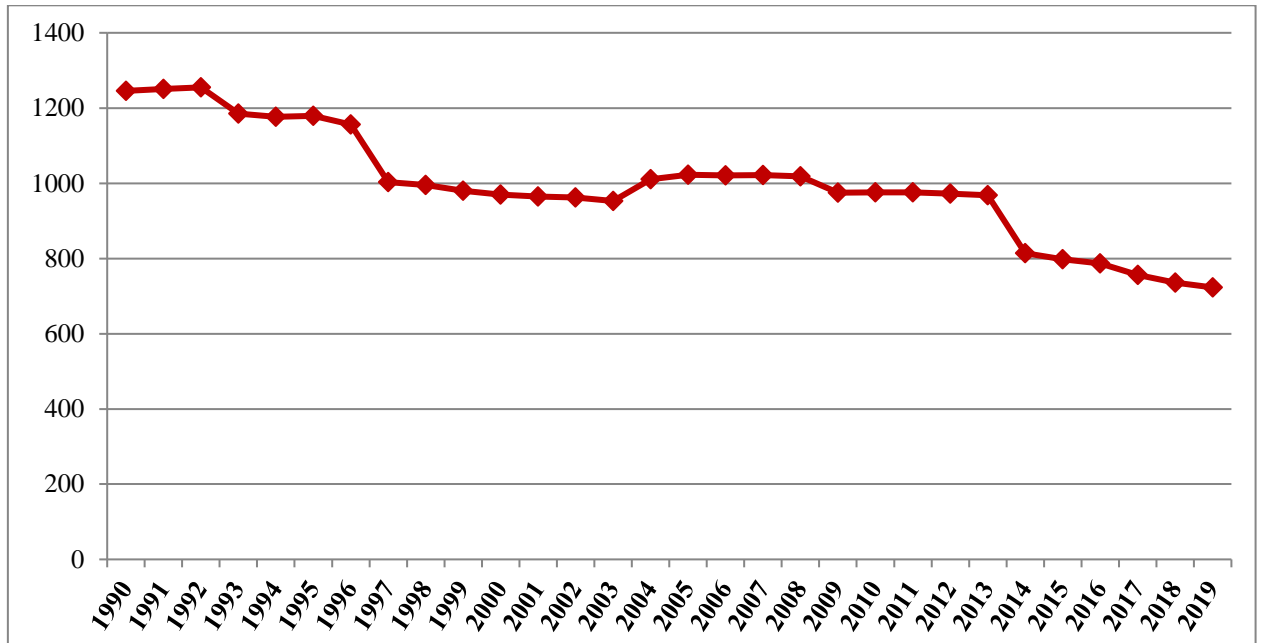


Рис. 4.1.1. Динаміка зміни кількості ПТНЗ в Україні у 1991-2019 рр.

Джерело: розроблено автором на основі даних [72].

Найбільший показник кількості випущених кваліфікованих робітників склав у 1990 році – 376,7 тис. осіб, найменший в 2015 р. – 165 тис. осіб.

Проблема ускладнюється й тим, що переважна більшість учнів ПТНЗ опановують професії сфери послуг (перукарів, продавців, барменів, водіїв тощо), тоді як ринок праці потребує робітників виробничих професій (токарів, фрезерувальників, слюсарів тощо).

Роботодавці нарікають на недостатній рівень якості професійної підготовки. В свою чергу не даючи адекватного запиту щодо потреби у працівниках; ухиляються від надання відповідної інформації, оскільки вона пов'язана з виконанням певних соціальних зобов'язань (зокрема щодо працевлаштування категорій, що потребують додаткових гарантій на ринку праці). Потребуючи кваліфікованих працівників, звинувачуючи заклади вищої освіти у низькій якості підготовки фахівців, роботодавці не встановлюють жодних індикаторів якості. Роботодавці зазначають, що на

сучасному ринку праці існує перевернута піраміда: фахівців, на яких є запит у бізнесу, заклади не вчать, а професіонали з державними дипломами, яких готують з профіцитом, – не потрібні [71].

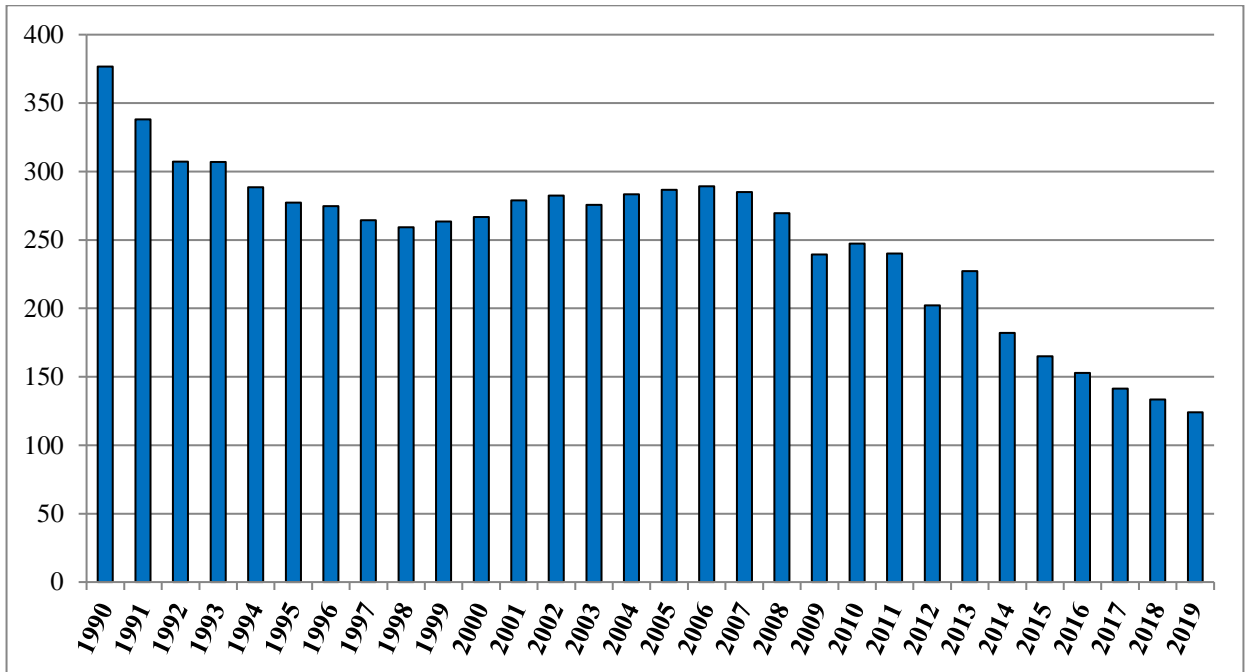


Рис. 4.1.2. Динаміка кількості випущених кваліфікованих робітників за 1991-2019 рр., тис. осіб

Джерело: розроблено автором на основі даних [72].

В таких умовах головною місією закладів професійно-технічної освіти – забезпечити ринок праці необхідними кадрами, а це можливо лише, якщо сама мережа закладів ПТО й перелік її професій будуть приведені у відповідність до потреб розвитку сучасної економіки. Якщо профтехучилища не виконують свою місію, систему потрібно оптимізувати. Досить високий рівень непрацевлаштованості випускників освітніх закладів I-II рівня акредитації більшості областей України свідчить про незатребуваність новоявлених робітників на регіональних ринках праці та про невідповідність якості професійної освіти сучасним виробничим потребам [29].

Загалом в економіці України склалася ситуація, коли попит на робітничі спеціальності залишається незадоволеним уже протягом тривалого періоду, проте рівень безробіття серед дипломованих працівників – найвищий серед інших професійних сфер. Майже у 90 % випадків вона не гарантує випускнику

ВНЗ відповідної роботи за фахом. Отже, українські заклади професійної освіти не спроможні надавати учням професійні навички, затребувані на ринку праці.

Доцільність переформатування технічної освіти є очевидною не тільки з огляду на ринок праці, який уже протягом довгого часу відчуває значну нестачу спеціалістів робочих спеціальностей, але ще й з огляду на контингент учнів ПТУ, які переважно походять із найуразливіших верств населення. Випускати дипломованих спеціалістів без перспективи працевлаштування – означає створити прошарок декласованого агресивного населення, що може призвести до найгірших наслідків як з економічної, так і з соціальної точки зору.

В умовах глобального інформаційного простору значення вищої освіти значно підвищується тим, що для сучасної людини вона виступає передумовою формування освіти і культури громадян, розвитку суспільства і його економічного зростання. Це обумовлено тим, що сучасний етап науково-технічного прогресу пов'язаний з освоєнням нових інформаційних технологій і переходом цивілізації до епохи інформатизації суспільства. Для України, яка інтегрується з Європейським союзом, вища освіта розглядається як один із основних стратегічних напрямів соціально-економічного розвитку.

Вища освіта, завдяки своїй систематизованості та оптимізації базових знань, дає необхідний набір понять, теоретичних знань і практичних навиків, які необхідні людині в сучасному світі. Необхідно зазначити, щокількість вищих навчальних закладів в Україні має стійку тенденцію до зменшення. Це обумовлене, насамперед, демографічною та економічною ситуацією в країні.

Динаміка зміни кількості вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації за період з 1991 по 2015 рр., здебільшого носила характер до збільшення (рис. 4.1.3). Найменша кількість ВНЗ III-IV рівнів акредитації спостерігається в період 1991-1994 рр., найбільша – в період 2005-2011 рр. Починаючи з 2012 р. відмічається зменшення кількості ВНЗ.

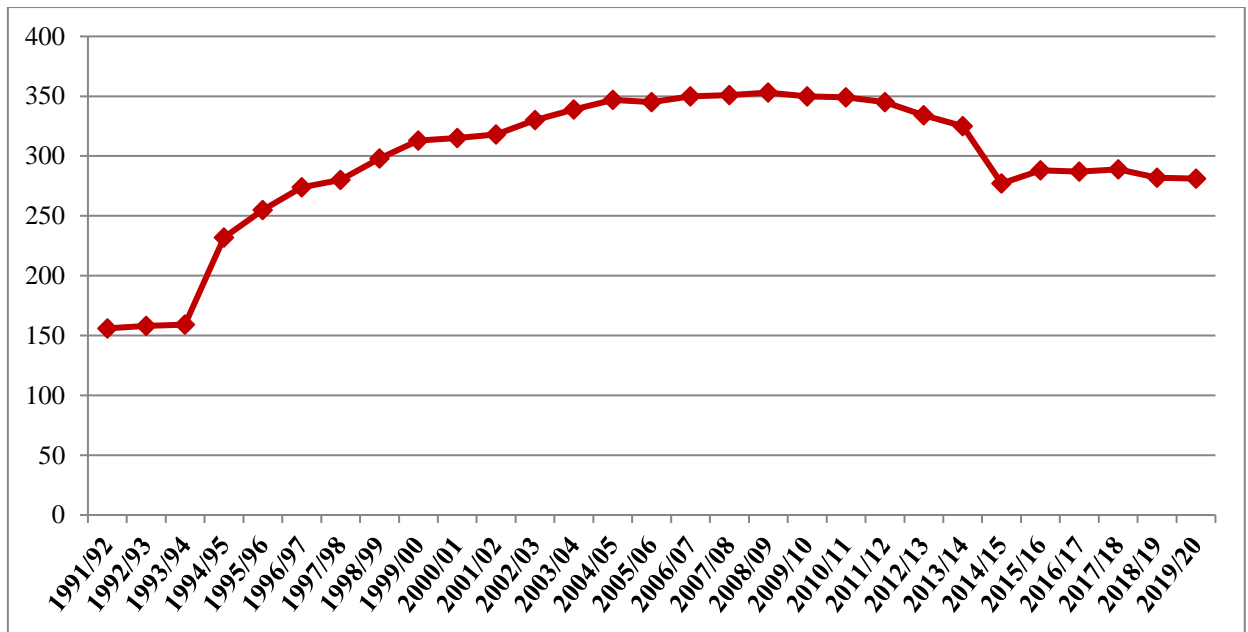


Рис. 4.1.3. Динаміка зміни кількості ВНЗ III-IV рівнів акредитації в Україні за 1991-2020 рр.

Джерело: розроблено автором на основі даних [72].

При тому, що українські абітурієнти не бажають отримувати інженерний фах та займатися фундаментальною наукою, держава має спрямовувати зусилля на розвиток системи професійно-технічної освіти. Збільшення частки технологій підвищує вимоги до якості трудового потенціалу та навичок працівників, вимагає інвестицій у підвищення кваліфікації і перекваліфікацію робітників, у модернізацію системи професійної підготовки, в розвиток системи навчання протягом життя (life-long learning).

В той же час слід зазначити, що дослідження, які проводилися зарубіжними вченими такими як К. Мерфі, А. Шлейфер, Т. Вішні та ін. доводять, що в державах, які готують переважно інженерів і технічних спеціалістів, спостерігається прискорений економічний розвиток порівняно з державами, де домінує підготовка юристів. Це пояснюється тим, що талановиті випускники технічних спеціальностей володіють передовими технологіями й організують виробництво на цій основі, тобто сприяють формуванню людського капіталу, який є рушійною силою економічного зростання. Впровадження новітніх технологій тісно пов'язано з технічним

оснащенням підприємств виробничої сфери [213].

За даними порталу Studway 38 [233], майже половина мешканців України не знайшли місця у професії, яку опанували в університеті. Так, 65 % українців, які працюють за спеціальністю, мають бажання змінити професію. При цьому 32 % українців узагалі не працювали за спеціальністю, а 15 % – мали такий досвід, однак змінили роботу. 36 % українців після закінчення навчання вирішили заробляти в інших галузях, а 11 % – попрацювали деякий час за фахом та все ж змінили професію. Серед причин зміни фаху українці найчастіше називають неможливість гідно заробляти. Також близько третини опитаних не люблять свою професію і більше чверті – просто не можуть знайти роботу за фахом. Крім того, українці часто скаржаться на дискомфорт на робочому місці, а кожен п'ятий – на рутину.

Започаткована КМУ ще у 2017 році реформа професійно-технічної освіти повільно, але триває. Так, у рамках продовження реформування системи профосвіти в Україні поступово змінюються підходи щодо управління системою професійно-технічної освіти. Стратегічною метою урядових програм розвитку є серед іншого створення робочих місць в Україні, забезпечення достойних заробітних плат, аби українці не шукали кращої долі десь по світу, а залишалися у своїх містах. Головними складовими реформи професійної освіти є запровадження регіонального замовлення; переорієнтація освіти на професії, що їх потребує ринок праці; зміни матеріальної та методологічної бази для отримання якісної освіти [71].

В цьому контексті, заслуговує думка науковців Інституту економіки та прогнозування НАН України [262], які зазначають, що на сьогодні існує гостра необхідність заміни існуючої моделі формування державного замовлення. Запровадження у практику регулювання відтворення трудового потенціалу оновленого відповідно до сучасних умов господарювання механізму державного замовлення на підготовку кадрів є передумовою подолання дисбалансу попиту та пропозиції на ринку праці. Для глибокого усвідомлення потреб економіки у робочій силі та вимог до неї необхідно

ввести в економічну практику проведення щорічного моніторингу потреб ринку праці. Сучасна ситуація вимагає не лише оцінки основних його параметрів, а вивчення динаміки рівня працевлаштування випускників закладів професійної освіти, поточних і перспективних потреб у працівниках за професіями та спеціальностями, демографічних можливостей їх забезпечення, вимог до рівня професійної кваліфікації, вимог до особистісних якостей персоналу тощо.

Структура держзамовлення на підготовку кадрів представлена на рис. 4.1.4.

Окремим аспектом в контексті дослідження, слід виділити таке проблемне питання, як низький рівень продуктивності праці в Україні.

Фахівцями Міжнародної організації праці (МОП) визначені найбільш істотні чинники, які стримують зростання продуктивності праці і заробітної плати у пострадянських країнах, в тому числі і в Україні, а саме: економія на фонді оплати праці; на підвищення кваліфікації і професійної підготовки працівників із перевагою використовувати дешеву робочу силу; недосконала техніка і технологія [180].

На думку Е. Лібанової, перехід від моделі з дешевою робочою силою до моделі з високим рівнем оплати ефективної праці, безумовно, спровокує зниження зайнятості, насамперед серед працівників низької кваліфікації. Виникне необхідність створення нових робочих місць, але в нових умовах йтиметься про якісно інші робочі місця, ніж ті, які створюються в секторі самостійної зайнятості. Це і стане першим кроком на шляху формування конкурентної економіки. Перспективи України пов'язуються зі стрімким економічним розвитком, з необхідним подоланням існуючого на сьогодні величезного відставання від розвинених країн. Не викликає сумнівів, що все це досягається лише за умови переходу до якісно нового – інноваційного етапу на основі нарощування двох взаємозалежних складових: технологічного і людського капіталу. Це потребуватиме протягом найближчого десятиліття великих витрат на відтворення на новій технологічній базі основних фондів і

на зростання інвестицій у соціальну сферу [137].

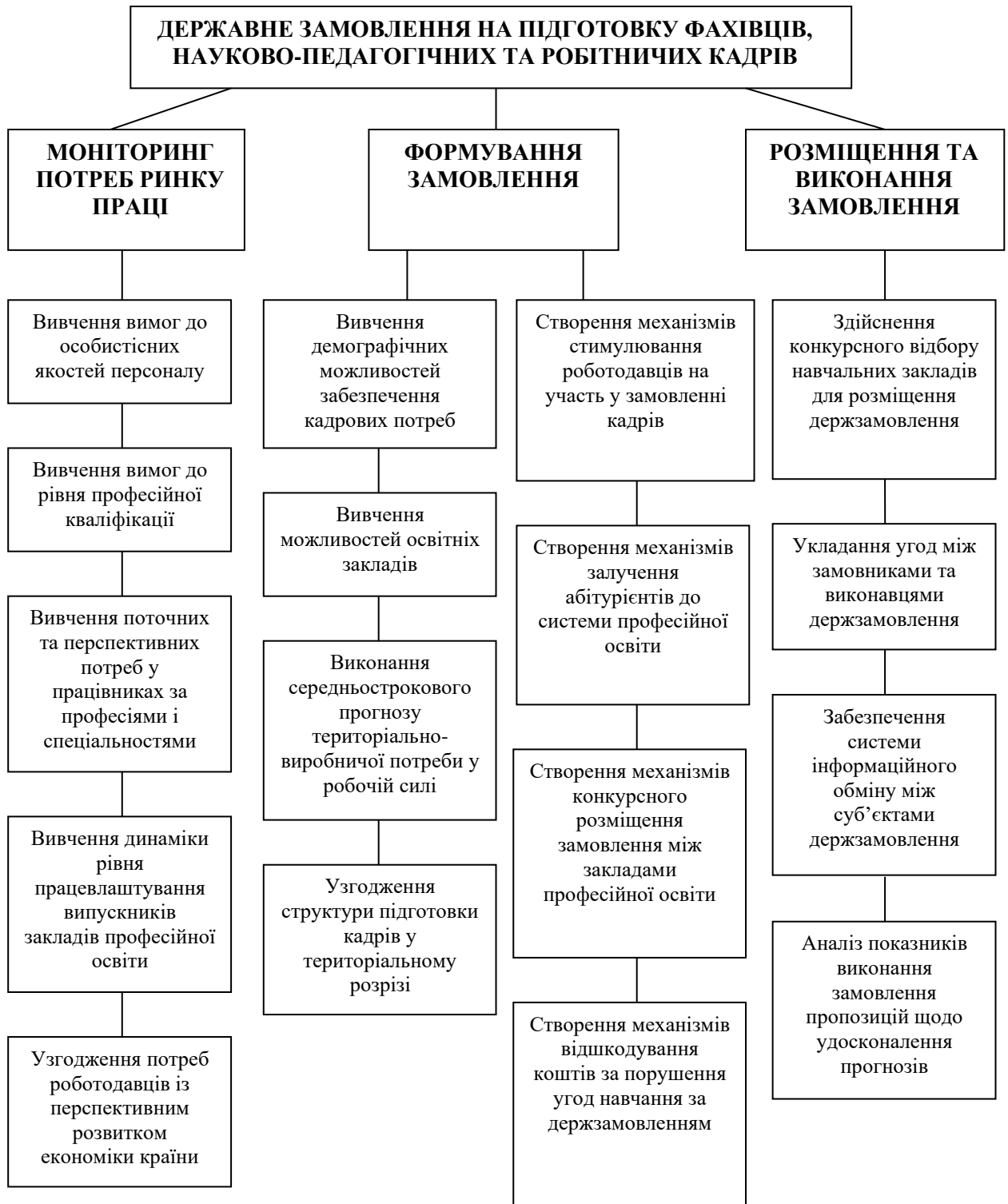


Рис. 4.1.4. Структура державного замовлення на підготовку фахівців, науково-педагогічних та робітничих кадрів

Джерело: [173, с. 208].

Г. Куліков досліджуючи питання вартості робочої сили, зазначає, що гідна зарплата в регіонах України, яка забезпечувала б сьогодні розширене відтворення робочої сили, повинна бути в межах 36-60 тис. грн. на місяць. Згідно з розширеним трактуванням, при визначенні вартості робочої сили необхідно враховувати не тільки затрати роботодавців на її утримання, але й витрати держави на підготовку кадрів, індивідуальні витрати громадян на формування і розвиток здібностей до праці, що дозволяє проаналізувати повні затрати на утримання робочої сили в масштабах суспільства.

Необхідно зазначити, що у країнах ЄС не бачать різниці між затратами на утримання робочої сили і загальною вартістю робочої сили, яку прирівнюють до загальної суми затрат роботодавців на наймання персоналу. Для прикладу: за показником погодинної вартості робочої сили Україна значно відстає не тільки від країн – старих членів ЄС, але й від нових. У 2016 р. середня погодинна вартість робочої сили в ЄС (28) оцінювалась у 25,4 євро та у 29,8 євро – в зоні євро (19), а в нашій країні – 1,5 євро. Проте цей середній показник приховує істотні відмінності між державами – членами ЄС з найнижчими погодинними затратами на оплату праці, зареєстрованими в Болгарії (4,4 євро), Румунії (5 євро), Литві (7,3 євро), Латвії (7,5 євро) та Угорщині (8,3 євро), і з найвищими – в Данії (42 євро), Бельгії (39,2 євро), Швеції (38 євро), Люксембурзі (36,6 євро) і Франції (35,6 євро) [131].

С. Кожемякіна, досліджуючи питання продуктивності праці [214], зазначає що освіта підвищує продуктивність праці, яка забезпечує зростання доходів в економіці. Так, збільшення навчання робочої сили на один рік може призвести до 3% додаткового зростання ВВП. Для більшості груп країн, що розвиваються вплив розширення освіти на ВВП достатньо позитивний, а саме: чим вище початковий рівень освіти, тим вище ВВП.

В міру зростання термінів навчання рентабельність асигнувань у професійну підготовку людини перевищує прибутковість вкладень у фізичний капітал. У зв'язку з цим витрати на освіту виступають не як непродуктивне споживання, а як один з видів найбільш ефективних капіталовкладень.

Сучасний ринок праці в Україні потребує робочої сили здатної до постійного самонавчання і вдосконалення своїх трудових навичок. Адже вимоги до трудового потенціалу постійно зростають. Якщо раніше радикальні технічні зміни відбувалися у суспільстві кожні 35-40 років, то за цих умов знань, отриманих фахівцями у навчальних закладах, вистачало майже на всю трудову діяльність.

У сучасних умовах оптимальний період оновлення техніки і технологій скорочується до 4-5 років, а в окремих випадках – до 2-3 років, що вимагає прискорення оновлення знань. Це одна з причин дисбалансу на ринку праці, що призводить до зниження конкурентоспроможності економіки країни в цілому [12, с. 286].

Основою сучасної інноваційної професійної освіти має бути підготовка кадрів для роботи в майбутньому, а не лише поліпшення підготовки кадрів для сучасних потреб економіки країни на нинішньому рівні світового постіндустріального розвитку.

Таким чином, в умовах переходу української економіки до інноваційної моделі розвитку, особливого значення набувають питання щодо вирішення проблем формування та розвитку трудового потенціалу на рівні держави, а сама професійна освіта, її якість розглядається як чинник соціального і економічного розвитку держави.

Модель сучасної інноваційної системи професійної освіти від розвитку якої залежить і результативність державної політики зайнятості наведена на рис. 4.1.5.

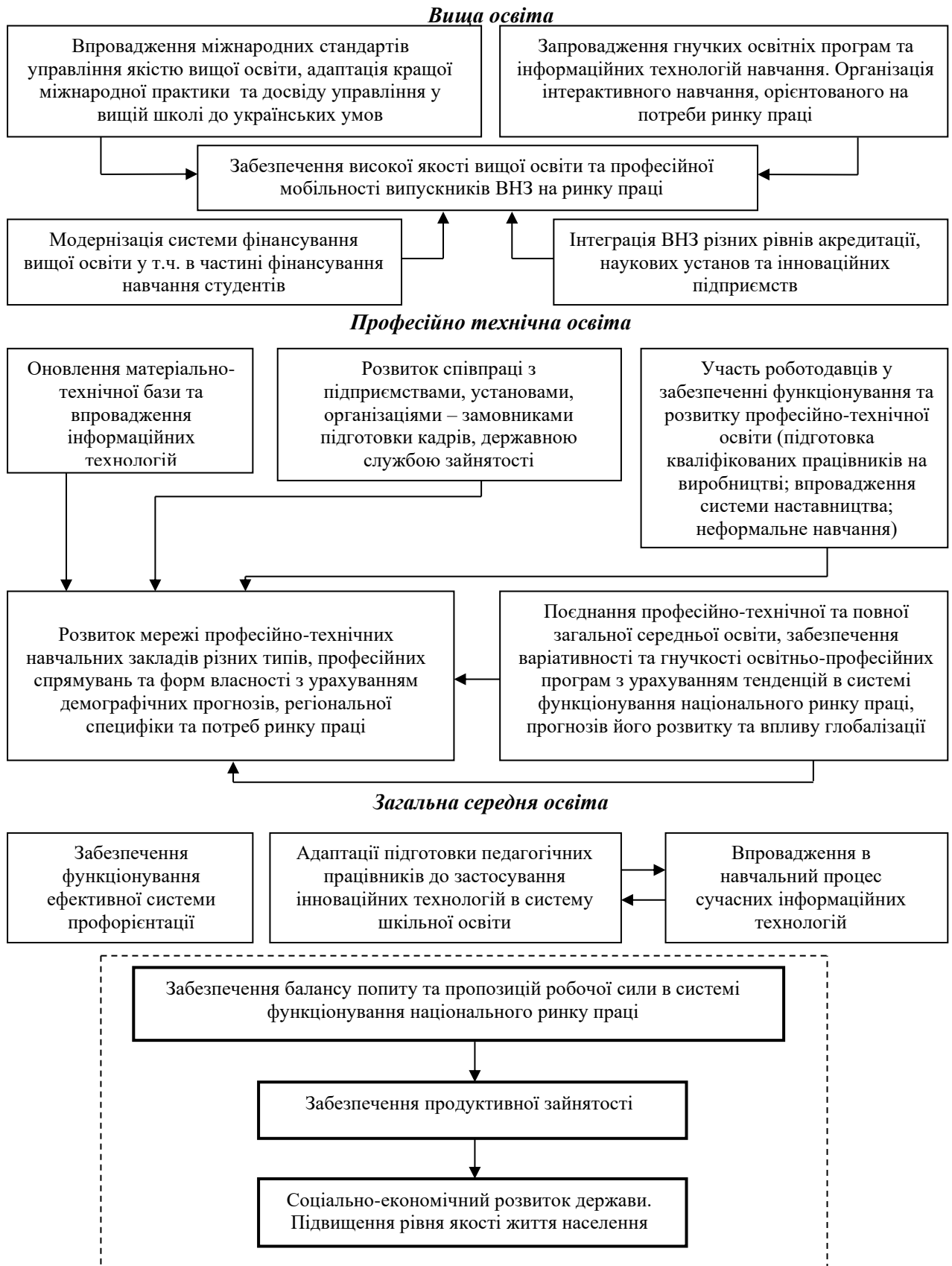


Рис. 4.1.5. Взаємозв'язок інноваційної системи професійної освіти з продуктивною зайнятістю населення

Джерело: розроблено автором.

4.2. Професійне навчання працездатного населення та його вплив на сферу зайнятості

Серед ключових ініціатив Всесвітнього економічного форуму 2017 року у Давосі було визначено такий важливий напрям як “Формування майбутнього освіти, гендерної політики та сфери прикладання праці”, який засвідчив стурбованість світової спільноти впливом прискорених темпів розвитку технологій на зайнятість населення та ситуацію на ринку праці, а також можливими ризиками для урядів, громадянського суспільства та бізнес-середовища. Особлива увага на форумі була приділена напрацюванню інструментарію для управління переходом у “новий світ роботи” та формування державної політики в сфері зайнятості населення [326].

Ключовими тенденціями, які впливають та все більше впливатимуть на сферу зайнятості, є: глобалізаційні та інтеграційні процеси; розвиток цифрових технологій; розвиток шерингової економіки; зростання клієнтоорієнтованості; екологічна безпека; програмування, автоматизація виробничих процесів; роботизація і розвиток штучного інтелекту. Інноваційні та соціально-економічні трансформації ринку праці під впливом глобалізаційних процесів, зумовлюють зміни професійно-кваліфікаційної структури зайнятості та висувають нові вимоги до професійних знань, умінь та навичок працівників.

Основною особливістю постіндустріального суспільства економіки знань є активна участь у процесі створення нових знань не лише співробітників науково-дослідних та освітніх установ, а й висококваліфікованих працівників підприємств та організацій всіх галузей національної економіки. За таких умов розвиток професійного потенціалу виступає однією з найбільш вагомих передумов інноваційної спрямованості розвитку економіки країни в цілому.

Тому дуже важливим щоб людина у процесі професійного життя сформувала навички, які допоможуть їй ефективно діяти в постійно

змінюваних соціально-економічних умовах. Особливо актуальним питанням є планування та ефективне використання робочої сили, перенавчання та перекваліфікації (reskilling) людей працездатного віку [45].

В таких умовах посилюється роль держави у підтримці незайнятого населення та безробітних, особливо людей працездатного віку, поверненні їх до трудової діяльності і загалом у підвищенні рівня продуктивної зайнятості населення України.

Професійне навчання незайнятого населення та безробітних як основний засіб розв'язання зазначеної проблеми дає змогу охопити широкий спектр соціальних та економічних завдань, насамперед спрямованих на розвиток трудових ресурсів суспільства, відтворення робочої сили, покращення соціальної захищеності громадян, підвищення статусу кожного з них у суспільстві [237].

Тому необхідно повноцінно використовувати можливості професійного навчання незайнятого населення, яке повинно бути спрямоване на забезпечення ефективної зайнятості та соціальний захист громадян, підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці. Професійне навчання незайнятого населення та безробітних вирішує широкий спектр завдань соціальні – підвищення конкурентоздатності громадянина на ринку праці, його статусу в суспільстві; економічні – розвиток трудових ресурсів суспільства, відтворення робочої сили тощо.

Специфічність системи професійного навчання безробітних обумовлена особливостями безробітних як суб'єктів навчання. Такими особливостями є наявність професії (спеціальності), життєвого і професійного досвіду, освіти, психологічні особливості, здібності і нахили, морально-вольові якості тощо. Безробітні розглядаються як дорослі, які знаходяться у стані психологічного дискомфорту і вимушені змінювати свою професію. Кожен, хто втратив роботу, переживає особистісні труднощі. Однак, безробітні, як специфічна соціальна група, мають спільні психологічні характеристики: у цієї групи населення в більшій мірі, ніж у інших категорій, порушена взаємодія з

нестабільним виробничим, економічним та соціокультурним середовищем.

Так, результати проведених досліджень в ІПК ДСЗУ свідчать, що кожен четвертий незайнятий не може дати належну оцінку свого професійного статусу, його відповідності вимогам ринку праці. Це пояснюється недостатнім знанням вимог ринку робочої сили, які висувуються до працівника, несформованою самооцінкою тощо. У той же час, рівень самооцінки професійних якостей в значній мірі визначає характер поведінки безробітного на ринку праці, успіх чи невдачу при працевлаштуванні, а відтак, і швидкість проходження процесу соціально-професійної реабілітації [237].

В системі Державної служби зайнятості України функціонує 11 центрів професійно-технічної освіти, які приймають слухачів з усіх регіонів, які розташовано в Дніпропетровській, Донецькій, Івано-Франківській, Луганській, Львівській, Одеській, Полтавській, Рівненській, Сумській, Харківській та Херсонській областях в яких навчають за 85 робітничими професіями та за 230 напрямками підвищення кваліфікації. Професійне навчання в центрах професійно-технічної освіти ДСЗ передбачає: професійну підготовку за однією з ліцензованих професій – без попередніх знань та досвіду; підвищення кваліфікації за основною професією – отримання вищого розряду або категорії; курси цільового призначення – вивчення окремої технології, методу, рецептури, матеріалу, обладнання.

Здобуття професійно-технічної освіти здійснюється за денною формою навчання та, за необхідності, за індивідуальною формою. Після закінчення професійно-технічного навчання та підвищення кваліфікації за напрямками підготовки, слухачам присвоюється відповідна кваліфікація, розряд (категорія, клас) і видається свідоцтво про освіту державного зразка.

Зареєстровані в центрах зайнятості безробітні мають також можливість пройти професійне навчання безпосередньо на підприємствах за індивідуальним навчальним планом або шляхом стажування. Центрами зайнятості укладаються договори з роботодавцем і безробітним щодо такого навчання, а оплата професійного навчання здійснюється за рахунок коштів

Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

До проведення стажування залучають наставників, досвідчених висококваліфікованих працівників. За період стажування безробітний може адаптуватися до трудового колективу та отримати необхідні навички для професійного виконання завдань та функцій. Професійне навчання на підприємствах надає можливість підготувати професійні кадри з претендентів на вакансію з урахуванням вимог конкретного робочого місця, проте існує проблемне питання, яке потребує вирішення, а саме: документи, які отримані після такого професійного навчання, є дійсними тільки для підприємства, де проходило навчання.

За адміністративними даними ДСЗУ, протягом 2016-2019 рр. в Україні загальна кількість безробітних, які проходили професійне навчання, зменшилася зі 167 тис. осіб до 139 тис. осіб, проте кількість безробітних, що отримували послуги професійного навчання саме у ЦПТО зростає за той же період із 37 до 54 тис. осіб (рис. 4.2.1).

Такі тенденції пов'язані із декількома факторами, а саме: на відміну від інших закладів професійно-технічної освіти, у ЦПТО постійно відбувається оновлення як матеріально-технічної бази, так і програм навчання відповідно до потреб сучасного ринку праці, що сприяє підвищенню рівня та якості навчання, а отже, і вищого рівня підготовки випускників у порівнянні з іншими регіональними закладами професійно-технічної освіти; динамічність ЦПТО в частині ліцензування та розширення спектру робітничих професій, за якими можна отримати освіту.

В той же час, в системі професійного навчання служби зайнятості спостерігається низька зацікавленість дорослого населення в професійній перепідготовці (особливо осіб старшого віку). Це супроводжується довгим процесом переконання особи, що може тривати кілька місяців.



Рис. 4.2.1. Кількість безробітних, що проходили профнавчання загалом та зокрема у ЦПТО в Україні у 2016-2019 рр., тис. осіб

Джерело: [175].

Через відсутність стипендії для навчання та закінчення терміну виплати матеріальної допомоги, безробітні відмовляються від перенавчання, незважаючи на те, що в окремих регіонах існують труднощі з функціонуванням системи професійно-технічної освіти.

Серед проблем професійного навчання в деяких регіонах слід виділити такі: відсутність гуртожитків, що перешкоджає залученню до навчання осіб із сільської місцевості. Безробітні, які проживають у сільській місцевості на мають можливості їздити щодня на навчання в інше місто, що пов'язано з високою вартістю проїзду у приватних перевізників, відсутність стипендії на навчання та іншими проблемами, які пов'язані з глобальною пандемією.

Окрім того, якість професійної підготовки безробітного не завжди відповідає вимогам сучасного виробництва та очікувань роботодавців щодо якості робочої сили, а враховуючи певну тривалість професійного навчання вони не готові чекати потенційних працівників через термінову потребу виробництва у кваліфікованих кадрах.

Проблемним питанням також залишається і неготовність роботодавців робити довгостроковий прогноз щодо своїх потреб у кваліфікованій робочій

силі, враховуючи складну соціально-економічну ситуацію в країні.

З боку роботодавців існує значна потреба в навчальних програмах, які мають будуть гнучкішими, мобільнішими та коротшими, проте більшість з них досі не є готовими до дуальної освіти через складний процес реєстрації працівників на стажування та високий рівень відповідальності за їх безпеку на виробництві.

Незважаючи на деякі переваги ЦПТО за рівнем матеріально-технічної бази у порівнянні з професійно-технічними закладами органів місцевого самоврядування, слід зазначити, що система ЦПТО має дуже незначні можливості в частині охоплення безробітного населення такою активною формою політики зайнятості як професійне навчання, враховуючи значну ємність національного ринку праці та його потребу у кваліфікованій робочій силі.

Розширення Європейського Союзу відкрило нові перспективи і можливості, але в той же час поставило цілий ряд нових завдань і вимог щодо організації професійного навчання в системі державної політики зайнятості України. Особливе значення тут має залучення країн, що вступають до Європейського Союзу, до співпраці в сфері професійної освіти і навчання в якості рівноправних партнерів на європейському рівні, що наразі є актуальним і для України, яка має відповідати рівню вимог європейських стандартів.

Європейські стандарти щодо професійного навчання персоналу представленні у таких основних міжнародних документах як: Європейська соціальна хартія [88]; Конвенція МОП про розвиток людських ресурсів № 142 [121]; Рекомендація МОП щодо професійного навчання № 117 [225]; Рекомендація МОП щодо спеціальних програм забезпечення зайнятості та підготовки молоді в цілях розвитку № 136 [223]; Рекомендація МОП про розвиток людських ресурсів № 195 [222]: освіта, підготовка та навчання впродовж життя та інші, які є орієнтиром для вітчизняної системи професійного навчання працівників.

Важливо акцентувати, що сучасний інноваційний розвиток економіки

країн ЄС обумовлює потребу у високоефективних системах професійного навчання для забезпечення зайнятості різних категорій населення. Це вимагає від системи професійного навчання постійного розвитку з метою відповідності потребам ринку праці. Саме тому в ЄС приділяється значна увага випереджаючому навчанню персоналу для забезпечення довгострокових потреб ринку праці у кваліфікаціях та компетенціях високого рівня.

В умовах євроінтеграційних процесів дуже важливим для України є приведення у відповідність вітчизняного законодавства вимогам європейських стандартів у питанні розвитку професійного навчання персоналу.

На сьогодні в Україні існує значна потреба в активізації роботи над такими напрямками як: розвиток системи неформального навчання; запровадження освіти дорослих; поглиблення соціального партнерства, впровадження системи наставництва, введення додаткових заходів в частині технічної та фінансової допомоги підприємствам та ін. (додаток Д, табл. Д.1).

Так, з метою розвитку системи неформального навчання в країні мають бути створені органи сертифікації кваліфікацій, розроблені та прийняті на державному рівні професійні стандарти та підготовлені кваліфікаційні кадри з оцінки результатів неформального навчання. Серед позитивних кроків у цьому напрямку є прийняття ряду нормативно-правових документів з питань впровадження неформального навчання, зокрема таких як: Закон України “Про професійний розвиток працівників” від 12.01.2012 р. № 4312-VI; Порядок підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями; затверджений Постановою Кабінету Міністра України № 340 від 15 травня 2013 року; Порядок створення комісії для підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб та робітничими професіями, затверджений Наказом Міністерства соціальної політики та Міністерства освіти і науки від 16 грудня 2013 року № 875/1776.

Важливе значення для визнання результатів неформального навчання має прийняття нового Закону України “Про освіту” від 05.09.2017 р. № 2145-19 у якому, згідно п. 3 ст. 8 неформальна освіта визнається одним із

видів освіти, яка може завершуватися присвоєнням професійних та/або присудженням часткових освітніх кваліфікацій [207]. Повноваження щодо оцінювання і визнання результатів навчання, здобутих шляхом неформальної чи інформаційної освіти згідно п. 9 ст. 34, надаються кваліфікаційним центрам, а на Національне агентство кваліфікацій відповідно до п. 2 ст. 38 покладені завдання формування вимог до процедур присвоєння кваліфікацій, визнання результатів професійного навчання та здійснення акредитації кваліфікаційних центрів.

З метою удосконалення системи професійного навчання персоналу, розвитку системи освіти дорослих та на виконання вимог ст. 5 Рекомендації МОП від 17.05.2004 р. № 195 про розвиток людських ресурсів: освіта, підготовка кадрів і неперервне навчання в Україні більшою мірою має бути забезпечена підтримка викладацького складу: спеціальна підготовка кадрів, впровадження інноваційних педагогічних методик навчання дорослих осіб; розвиток партнерських зв'язків з роботодавцями з різних галузей промисловості, заохочення роботи за сумісництвом, педагогічна підготовка майстрів та наставників виробничого навчання на робочому місці [222].

В п. 1. ст. 18 Закону України “Про освіту”, зазначається, що освіта дорослих є складовою освіти впродовж життя, спрямована на реалізацію права кожної повнолітньої особи на безперервне навчання з урахуванням її особистісних потреб, пріоритетів суспільного розвитку та потреб економіки, а в п. 3 ст. 18 визначено, що післядипломна освіта, професійне навчання працівників, курси перепідготовки та підвищення кваліфікації, безперервний професійний розвиток та будь-які інші складники, що передбачені законодавством, запропоновані суб'єктом освітньої діяльності або самостійно визначені особою є складниками освіти дорослих [207].

З метою розвитку соціального партнерства та враховуючи вимоги рекомендацій МОП щодо професійного навчання № 117, та № 195 [211] про розвиток людських ресурсів законодавчими нормами мають бути передбачені положення щодо посилення відповідальності роботодавців, інших соціальних

партнерів для забезпечення якості професійного навчання працівників, використання сучасного технічного обладнання, новітніх технологій та методів здійснення професійної підготовки, які використовуються передовими європейськими країнами. Досягнення ефективного соціального партнерства має передбачати постійне залучення соціальних партнерів у розвиток професійного навчання на виробництві та розширення їх кола, залучення до розробки нових професійних стандартів. У колективних договорах на підприємствах мають бути враховані заходи щодо створення і оновлення навчально-виробничої бази, придбання або виготовлення навчально-наочних посібників, обладнання і технічних засобів навчання з врахуванням перспективних запитів суспільства [222].

На сьогодні в Україні питання професійного навчання в Україні регулюються [206; 207; 209; 210]: Законом України “Про освіту” від 05.09.2017 р. № 2145-19; Законом України “Про професійну (професійно-технічну) освіту” від 10.02.1998 р. №103/98; Законом України “Про професійний розвиток працівників” від 12.01.2012 р. 2581-VIII; Указом Президента України “Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року” від 25.06.2013 р. № 344/2013.

Важливим та ефективним напрямом, який сприяє підвищенню рівня зайнятості населення та має значно короткий термін професійної підготовки працівників є професійне навчання на виробництві. Так, на сьогодні на виробництві, де застосовується близько 8000 професій, проходять професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації понад 500 тис. працівників. В той же час, підготовка кадрів у професійно-технічних навчальних закладах здійснюється за 400 професіями [217].

На думку Т. Кір'ян, одним із важливих напрямів підвищення ефективності професійного навчання персоналу на підприємствах, в установах і організаціях має стати зацікавленість роботодавців у вкладанні інвестицій в людський капітал з метою підвищення професійного рівня робочої сили та стимулювання працівників підвищувати свій кваліфікаційний рівень [108].

В той же час, слід окреслити деякі проблемні питання в організації та проведенні професійного навчання на вітчизняних підприємствах, а саме:

- недостатня участь роботодавців у забезпеченні професійного навчання, зокрема у організації професійного навчання працівників безпосередньо на виробництві чи у навчальних закладах за договорами; розробці змісту навчальних програм та оцінюванні кваліфікації випускників навчальних закладів;

- відсутність ефективного державного стимулювання роботодавців до участі у професійному розвитку населення та до забезпечення професійного навчання власних працівників;

- відсутність окремого єдиного органу, який би координував роботу усіх надавачів освітніх послуг з професійно - технічної освіти і професійного навчання, що спричиняє нескординованість, а тому відсутність уніфікації та прозорості при проведенні процедури кваліфікаційної атестації;

- відсутність незалежної системи оцінювання та підтвердження кваліфікації за результатами формального та неформального навчання;

- відсутність ефективної системи співпраці та відповідальності соціальних партнерів за професійне становлення громадян упродовж життя, їх кар'єрне зростання та включення у процес відродження національної економіки;

- недосконалість механізму забезпечення надання робочих місць для проходження виробничої практики учням, слухачам, студентам навчальних закладів різних типів та форм власності;

- низький рівень матеріально-технічного, кадрового і навчально-методичного забезпечення;

- недостатня зацікавленість роботодавців щодо вкладання коштів у професійне навчання та розвиток людського капіталу;

- недостатня мотивація працівників вкладати кошти у своє професійне навчання;

- неможливість здійснення моніторингу через відсутність статистичної

інформації щодо ситуації з професійним навчанням персоналу на вітчизняних підприємствах (у 2015 році форма статистичної звітності 6-ПВ (річної) “Звіт про кількість працівників, їхній якісний склад та професійне навчання” була відмінена);

– відсутність (для більшості робітничих професій) затверджених на державному рівні професійних стандартів, розроблених із дотриманням відповідності до Національної рамки кваліфікацій та з врахуванням зарубіжного досвіду [94].

Важливе значення для професійного розвитку персоналу на підприємствах має процес його адаптації, під яким слід розуміти систему науково-обґрунтованих заходів, яка забезпечує входження, оволодіння та досягнення особами професійної майстерності в конкретному виді професійної діяльності на робочому місці. Як правило, період адаптації працівників до нових умов професійної діяльності на підприємствах триває упродовж року. Крім того, адаптаційні програми прискорюють звикання працівників підприємств до умов праці та вимог до робочого місця; налагодження відносин у трудовому колективі; формування корпоративної культури; оволодіння новими компетентностями; отримання необхідної інформації щодо запропонованої роботи, місця підприємства на ринку праці тощо.

У підвищенні рівня адаптації працівника на підприємствах важливу роль відіграє система наставництва, яка успішно функціонувала ще за радянських часів, згідно з якою навчання відбувається безпосередньо на робочому місці шляхом обміну знаннями, досвідом і власними технологіями роботи між досвідченими працівниками і їх стажерами.

Створення механізму професійної адаптації новопризначених працівників на робочому місці шляхом впровадження системи наставництва передбачено Стратегією державної кадрової політики на 2012-2020 рр. [250].

До переваг наставницької діяльності досвідчених працівників підприємств варто віднести: по-перше, забезпечення якості та ефективності

професійного навчання молодих працівників з урахуванням реальних потреб та інтересів підприємств; по-друге, зменшення часу на освоєння нової техніки та виробничих технологій, витрат на навчання та підвищення кваліфікації працівників; по-третє, створення єдиного освітнього простору підприємств; по-четверте, прискорення адаптації молодих працівників до умов їхньої роботи на підприємствах, оволодіння ними виробничими функціями, галузевими та корпоративними стандартами.

Проте на сьогодні в системі наставництва основними проблемами є : недостатній рівень комунікації між підприємствами і навчальними закладами, тоді як програми виробничої практики, стажування, наставництва мають узгоджуватися з роботодавцем і відповідати потребам сучасного виробництва; відсутність на держаному рівні нормативної бази щодо організації наставництва; великі терміни навчання за професіями, які закріплено в типових учбових планах та програмах, що не відповідають сучасним потребам виробництва; недостатньо активна участь роботодавців у процесі удосконалення організації та фінансування наставництва; невирішеність питання оплати праці наставників у зв'язку з недостатністю коштів на підприємствах.

Для впровадження системи наставництва мають бути розроблені необхідні нормативні документи, які мають регламентувати усі аспекти її організації та проведення на підприємстві.

З метою ефективної роботи наставників мають бути розроблені програми їх підготовки із використанням позитивного та практичного досвіду зарубіжних країн (зокрема, Німеччини, Австрії, Болгарії, Греції, Італії та ін.), проводиться робота із поширення кращого досвіду з практики проведення професійного навчання та, зокрема, наставництва (міжнародні проекти, аналіз та апробація практичного досвіду інших країн).

Згідно п. 4 Рекомендації МОП щодо професійного навчання № 117, розвиток системи професійного навчання персоналу потребує додаткових заходів з технічної і фінансової допомоги підприємствам для здійснення

професійного навчання працівників, що можливо шляхом пільгового оподаткування, компенсації витрат матеріального забезпечення процесу навчання, запровадження морального заохочення тощо. Окрім цього, виконуючи вимоги п. 2 Рекомендації щодо професійного навчання № 117, ст. 5 Рекомендації № 195 про розвиток людських ресурсів, особливої уваги потребують молодь, особи з низьким рівнем кваліфікації, особи з інвалідністю, мігранти, працівники літнього віку, особи корінної національності, групи етнічних меншин та соціально ізольовані категорії громадян, а також працівники малих та середніх підприємств, працівники сільського господарства та самозайняті, молоді працівники та неповнолітні без досвіду роботи. Тому в умовах модернізації державної політики зайнятості необхідна розробка спеціальних соціальних програм та їх впровадження, а також посилення відповідальності посадових осіб за допущення випадків дискримінації зазначеної категорії населення [225].

В той же час, слід зазначити, що в Україні система професійного навчання персоналу поки ще не є чинником підвищення продуктивності праці, конкурентоспроможності вітчизняної продукції та послуг на світовому ринку, результативної інтеграції країни у світове економічне співтовариство. Стримує розвиток професійного навчання персоналу на підприємствах застаріла технічна база вітчизняних підприємств, відсутність національної інноваційної системи, незацікавленість та фінансова неспроможність роботодавців забезпечувати професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації своїх професійних кадрів; відсутність інфраструктури щодо професійної підготовки працівників на підприємствах; низька мотивація працівників щодо підвищення свого професійно-кваліфікаційного рівня, враховуючи відсутність ефективної системи кар'єрного зростання на підприємстві. Така ситуація загострюється і через відсутність комплексного підходу щодо визначення пріоритетних методів та форм розвитку персоналу.

На сьогодні в Україні професійне навчання на робочому місці (під час

практики, виробничого навчання чи стажування) через застарілість технічного оснащення виступає чи не єдиною можливістю зрозуміти суть та зміст виробничих процесів, особливо у галузях, де технічне оснащення робочого місця традиційно відіграє важливу роль, як наприклад, у машинобудуванні, агровиробництві, переробної промисловості та ін.

В Україні є причини, що стримують підприємців від оновлення техніки. І одна з них – дешевизна робочої сили на ринку праці. Через високу вартість нової техніки і дешевизну робочої сили стає вигіднішим збільшення виробництва шляхом додаткового наймання працівників. Таким чином, низька заробітна платня стримує підвищення продуктивність праці на досягнутому рівні, не стимулюючи високопродуктивну працю, при цьому сам роботодавець нічого не втрачає від того, що праця його працівників є малопродуктивною. В результаті чого утворюється замкнене коло: дешевизна робочої сили, перешкоджаючи оновленню засобів виробництва, стимулює зростання продуктивності праці, а низька продуктивність не створює економічних передумов для підвищення оплати праці [215].

В той же час, для розвитку національного ринку праці важливим є забезпечення відповідності освіти та професійних навичок сучасним потребам виробництва, а також покращення освіти до рівня, на якому працівники здатні впливати на потреби ринку праці. Для працівників, які вже отримали освіту, але не можуть знайти застосування освіти та професійних навичок до потреб ринку праці є перекваліфікація, що має здійснюватися у відносно короткі терміни та плату, величина якої має залежати від вартості оплати праці, що може бути отримана завдяки додатковому навчанню. Реалізація даного чинника залежить переважно від працівників освіти.

В Україні в сфері підвищення кваліфікації існують деякі проблемні питання, які потребують вирішення, а саме:

- обмеження з боку держави розміру витрат на проведення професійного навчання, які включаються до валових витрат підприємства;
- складна, тривала і витратна процедура отримання дозволів на

проведення навчання кадрів на виробництві;

– недостатня заінтересованість роботодавців вкладати кошти у професійне навчання через відсутність механізму їх повернення в разі звільнення працівника;

– незацікавленість працівників вкладати кошти у професійне навчання через відсутність матеріальних стимулів (низький рівень оплати праці);

– недостатній рівень розвитку та використання сучасних технологій в системі професійного навчання [215].

В Україні періодичність підвищення кваліфікаційного рівня в середньому залишаються мінімальними практично в усіх видах економічної діяльності (в межах 0,1-0,2 % від фонду оплати праці). Досвід окремих конкурентоспроможних вітчизняних і багатьох зарубіжних підприємств свідчить, що витрати на професійне навчання персоналу підприємств, до якого належать різні категорії населення, мають становити понад 5 % від фонду оплати праці [94].

Подальша стагнація навчання персоналу на підприємстві може стати на перешкоді сталому економічному зростанню, підвищенню продуктивності праці, якості продукції чи надання послуг. Особливо гостро це питання постало в останні роки, коли євроінтеграційна спрямованість країни залежатиме від її економічної спроможності та соціального розвитку.

Таким чином, в умовах інноваційного розвитку національного ринку праці необхідно повноцінно використовувати спільні можливості державної служби зайнятості, державної та регіональної системи професійної освіти та органів місцевого самоврядування, з урахуванням їх перспективних планів розвитку територій, особливо це важливо в умовах децентралізації системи управління на місцевому рівні.

Забезпечення продуктивної зайнятості та соціальний захист громадян, підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці повинен проводитися за професіями та спеціальностями, що користуються попитом на регіональних і локальних ринках праці та перспектив розвитку місцевих громад в частині

створення нових підприємств чи розвитком, якоїсь окремої галузі (особливо це вкрай важливо в монофункціональних містах з високим рівнем безробіття та обмеженістю активного працездатного населення знайти роботу).

4.3. Основні підходи до прогнозування тенденцій попиту на професії в системі формування та реалізації державної політики зайнятості.

Серед різноманітних напрямів наукових досліджень в сфері публічного управління слід виділити окремо питання розвитку державної системи прогнозування. Зазначене питання належить до найскладніших, оскільки воно відображає нерівномірні суперечливі процеси розвитку ринку праці і його зв'язок із розвитком економіки, відмінності в цілях, змісті та структурі ринків праці в регіонах з неоднаковим рівнем соціально-економічного розвитку, врахування науково-технічних, економічних та інших факторів, можливостей ресурсного забезпечення ринків праці регіонів. До цих проблем долучається і методологічна недосконалість методів прогнозування показників ринку праці, які передусім пов'язані з визначенням його сутності та специфіки, з використанням при розробці прогнозів формальних методів і моделей, із межами та умовами їх змін, з прикладним і теоретичним значенням результатів прогнозних даних.

Серед основних причин безробіття в Україні експерти називають невідповідність системи підготовки фахівців потребам ринку праці, низький рівень заробітної плати, яку пропонують роботодавці, істотне перевищення пропозиції робочої сили над попитом тощо. Тобто в сучасних економічних умовах країни, головними напрямками стратегії розвитку ринку праці повинні стати досягнення балансу між попитом і пропозицією робочої сили, створення нових робочих місць, вдосконалення механізмів працевлаштування найменш конкурентоспроможних верств населення, удосконалення системи моніторингу та прогнозування ситуації на ринку праці.

Диспропорції в системі функціонування ринку праці, наявність значної

кількості безробітних серед молоді, які закінчили навчальні заклади, спричинено низькою ефективністю системи прогнозування ринку праці в Україні, а й відповідно неможливістю прийняття результативних управлінських рішень з метою державного регулювання зазначеного питання. Виходячи із сучасних реалій, конкретні заходи щодо розвитку ринку праці повинні бути гнучкими та мати економічний та соціальний ефект.

Протягом останніх років в Україні було прийнято низку нормативних документів, які визначають заходи щодо розвитку системи прогнозування розвитку ринку праці. Така система надасть можливість забезпечити:

- розробку середньострокового прогнозу розвитку ринку праці в цілому;
- стимулювання молоді до отримання професій і оволодіння спеціальностями, потребу в яких буде спрогнозовано;
- реформування державної служби зайнятості у напрямку трансформації у службу, орієнтовану на клієнта, яка пропонує широкий спектр послуг і навчання з урахуванням потреб економіки країни та кожного регіону окремо [208].

Серед основних нормативних документів в цьому напрямі є Постанова Верховної Ради України “Про Програму діяльності Кабінету Міністрів України” від 14.04.2016 р. [204] №1099-VIII, а також План пріоритетних дій Уряду на 2017 рік і Середньостроковий план пріоритетних дій Уряду на період до 2020 року, схвалені Розпорядженням Кабінету Міністрів України № 275-р від 03.04.2017 р. [201; 202].

Крім того, Розпорядженням Кабінету Міністрів України “Про затвердження плану заходів із впровадження Національної рамки кваліфікацій на 2016-2020 роки” №1077-р від 14.12.2016 р. було ухвалено План заходів із впровадження Національної рамки кваліфікацій на 2016-2020 рр., згідно з яким передбачається модернізація інструментів для проведення моніторингових досліджень щодо фактичного працевлаштування випускників вищих навчальних закладів і професійно-технічних училищ [212].

Основними органами центральної виконавчої влади, які відповідають за розвиток системи прогнозування на ринку праці України є Мінекономіки, Мінсоцполітики, Міносвіти діяльність яких регулюється відповідними законами України, постановами КМУ, відповідними регламентами та положеннями.

Враховуючи деякі позитивні зміни в правовій частині розвитку системи прогнозування ринку праці, розглянемо її науково-методологічну складову.

Наукова складність розробки прогнозу показників ринку праці визначається не тільки необхідністю залучення великих масивів інформації та складністю збору та обробки відповідних даних, потребою у використанні складних і недостатньо досконалих математичних методів, а й іншими обставинами. Зокрема, необхідністю з граничною чіткістю відбирати і формулювати, а також уточнювати та конкретизувати прогнозні показники. Комплексність процесу прогнозування, наявністю у ньому різноманітних за змістом показників, формулювання якісних передумов для сценарних варіантів, процедури збору і первинної обробки вхідних даних, аналіз сценаріїв і перевірка їх на збалансованість, інтерпретація отриманих результатів із можливим поверненням до початкових фаз процесу тощо. Різноманітність елементів процесу прогнозування, наявність зворотних зв'язків та ітеративних циклів багатократно ускладнює цей процес.

У науці існують такі основні підходи до прогнозування економічної активності населення:

- суб'єктивна (експертна) оцінка, що базується на певному сценарії або передбачає досягнення певної мети;
- екстраполяція тренду або використання кривої росту; регресійні моделі, що базуються на кореляції між рівнем економічної активності, економічними, демографічними та іншими факторами;
- моделі, які базуються на когортному методі [280].

На практиці найбільш часто застосовуються перші дві групи методів, але

вони не завжди є виправданими та ефективними. Експертним оцінкам властива значна суб'єктивність, що вимагає додаткового обґрунтування плановими показниками таких прогнозів. Для екстраполяції властивою є незмінність тенденції у майбутньому.

Для сучасних умов антикризового розвитку додержання таких умов ускладнюється тим, що не можна отримувати перспективні тенденції розвитку ринку праці на основі лише екстраполяції показників попередніх років. Також неефективним є застосування і регресійних моделей, враховуючи те, що на сучасному етапі соціально-економічного розвитку країни, новим Урядом, започатковано курс на забезпечення структурних змін в українській економіці та модернізацію системи соціальної політики в тому числі і такої її складової як державна політика зайнятості.

Тобто, в умовах антикризового розвитку країни перспективним та доцільним є застосування експертних оцінок та припущень на етапах прогнозування, що пов'язано зі складністю суто механічними методами враховувати ситуаційні зміни в економіці та в системі функціонування ринку праці.

Виділяються такі методологічні підходи до прогнозування ринку праці:

- нормативний (розрахунковий) підхід, що враховує положення нормативного, динамічного та експертного методів;
- динамічний підхід та пошук тенденцій;
- розрахунковий підхід, що враховує норми за аналогією західних країн;
- підхід, у основі якого є програми розвитку та опитування.

Кожний із представлених підходів містить у собі певний набір методів, що у комплексі дозволяють вирішувати завдання прогнозування ринку праці. Кожний підхід має свої обмеження та особливості застосування на практиці, а тому не повністю відповідає вимогам компактності, надійності, оперативності щодо вирішення проблем ринку праці в умовах антикризового розвитку.

Вітчизняними вченими на сучасному етапі розвитку економіки

застосовуються різні підходи до прогнозування показників ринку праці. Так, розробці та впровадженню механізму формування ринку праці має передувати прогнозування можливих тенденцій та змін у сфері зайнятості.

Методологічну схему прогнозування вітчизняного ринку праці представлено О. Карпенко [103], де особливу увагу автор приділяє обґрунтуванню чисельності трудових ресурсів та зайнятості населення. Запропонований підхід до прогнозування ринку праці не надає можливостей прогнозу структури попиту та пропозиції за видами економічної діяльності, а також рівня безробіття за регіонами. Саме тому використання такого підходу не є ефективним та виправданим в умовах антикризового розвитку.

Набагато ширше розглядаються засади прогнозування ринку праці України Л. Ткаченко [256, с. 129-137], яка з урахуванням національної специфіки обґрунтовує необхідність використання методу експертних оцінок демографічного прогнозу, а також формулює гіпотези та ризики прогнозу на середньострокову перспективу. Такий підхід є більш ефективним порівняно з іншими, бо на його основі значним чином підвищується рівень надійності прогнозу. При цьому основним обмеженням є те, що прогнозування здійснюється виключно у розрізі статево-вікових груп. Також автором не розкриваються особливості визначення очікуваного рівня економічної активності та очікуваного рівня безробіття за регіонами.

В умовах антикризового розвитку актуальним є прогнозування попиту та пропозиції на ринку праці за видами економічної діяльності. Все це зумовлює необхідність вдосконалення науково-методичного підходу до прогнозування розвитку ринку праці в умовах антикризового розвитку.

Л. Лісогор зазначає, що прогнозування обсягів пропозиції робочої сили базується на таких методичних засадах [141]:

- застосування когортно-компонентного демографічного прогнозу, який ґрунтується на аксіоматичному рівнянні демографічного балансу;
- прогноз компонентів (рівнів народжуваності, смертності, інтенсивності та напрямів міграцій) розробляється за допомогою експертних

оцінок, методів аналогій, математичних моделей і різних видів екстраполяцій;
– прогнозування за окремими компонентами демографічного розвитку передбачає комбінацію процесів народжуваності, смертності та міграцій, які визначають динаміку населення.

Автор звертає увагу на обмежені можливості інформаційного забезпечення прогнозування потреби економіки в робочій силі, які потребують залучення альтернативних джерел інформації, зокрема, проведення анкетування роботодавців щодо потреби підприємств у робочій силі за професіями.

На думку Л. Лісогор, методичні підходи до прогнозування потреби економіки в робочій силі (за професіями) передбачають реалізацію кількох етапів:

Перший етап: аналітична оцінка ключових тенденцій соціально-економічного і регіонального розвитку України.

Другий етап: прогнозування індикаторів зайнятості на макрорівні (зайнятість – потреба). Формування економетричних залежностей між прогнозною змінною пропозиції робочої сили (потреби економіки в робочій силі) в Україні та змінними у вигляді багатофакторної лінійної регресії, що пояснюють ці залежності.

Третій етап: ідентифікація галузей економіки (видів економічної діяльності), що є визначальними для динаміки зайнятості населення України.

Четвертий етап: прогнозування індикаторів зайнятості на рівні окремих видів діяльності (зайнятість – потреба). Розрахунок прогнозних значень зайнятості у j -му виді економічної діяльності.

П'ятий етап: прогнозування індикаторів зайнятості в розрізі професій. Розрахунок частки кожної професії в загальній чисельності зайнятих у відомих періодах за кожним видом економічної діяльності. Визначення лінійного (або іншого) тренду вказаної частки до потрібного прогнозного року, який має найбільше значення R^2 для кожної професії.

Шостий етап: прогнозування індикаторів зайнятості на регіональному

рівні. Формування економетричних залежностей між прогнозною змінною пропозиції робочої сили (потреби в робочій силі) на рівні регіону та змінними у вигляді багатofакторної лінійної регресії, що пояснюють ці залежності.

Сьомий етап: узгодження прогнозів зайнятості на макrorівні, регіональному і галузевому рівнях та ідентифікація пріоритетних для забезпечення зайнятості видів економічної діяльності.

Проведення анкетування роботодавців щодо визначення перспективної потреби підприємств у робочій силі за деталізованим переліком професій також передбачає проходження певних етапів:

- визначення існуючого професійно-кваліфікаційного складу робочої сили;
- визначення перспектив змін потреби у працівниках в результаті проведення технічного переоснащення, впровадження новітніх технологій, розширення масштабів виробництва, організаційних змін.

Вченими інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України (м. Київ), представили розробку методології та математичної моделі для прогнозування перспективних потреб у висококваліфікованій робочій силі в Україні. Авторами проекту виділені основні проблеми [139]:

- відсутність можливості достатньо надійного прогнозування економічного розвитку на середньо- та довгострокову перспективу, включаючи прогнозування продуктивності праці, технологічного розвитку та ін.;
- використання результатів вибіркового обстеження економічної активності населення обмежує можливості деталізації прогнозних оцінок за кваліфікаційним складом робочої сили, статевовіковими категоріями;
- високий рівень неофіційної зайнятості та трудової міграції в Україні;
- відсутність доступу до адміністративних реєстрів, що містять інформацію мікрорівня щодо кваліфікаційно-професійного складу населення

та окремих його груп.

В проекті зазначаються методичні основи прогнозування пропозиції робочої сили в Україні:

- застосування когортно-компонентного демографічного прогнозу, який ґрунтується на аксіоматичному рівнянні демографічного балансу;
- прогноз компонентів (рівнів народжуваності, смертності, інтенсивності та напрямів міграцій) розробляється за допомогою експертних оцінок, методів аналогій, математичних моделей і різних видів екстраполяцій;
- прогнозування за окремими компонентами демографічного розвитку передбачає комбінацію процесів народжуваності, смертності та міграцій, які визначають динаміку населення.

Прогнозні оцінки за цією методологією можуть використовуватися окремо та в якості рамочних для реалізації на їх основі більш детальних та вузькоспеціалізованих прогнозів.

Теоретико-методологічні підходи щодо вивчення проблем професійної класифікації аналізує у своїх публікаціях С. Мельник [152]. Методичні підходи щодо визначення обсягів потреби регіону в робочій силі на короткотермінову перспективу направлені на:

- формування регіонального сегменту державного замовлення на підготовку кадрів у навчальних закладах різних форм та видів;
- визначення обсягів підготовки (перепідготовки, підвищення кваліфікації) незайнятого населення у професійному розрізі за направленнями центрів зайнятості в навчальних закладах системи ДСЗУ, у навчально-курсних комбінатах (центрах) на виробництві, в т. ч. на робочому місці;
- розробку програм (стратегій, планів тощо) соціально-економічного розвитку в частині формування додаткової потреби в кадрах для заповнення створених нових робочих місць в результаті реалізації інвестиційних проектів (капіталовкладень);
- розробку інвестиційних бізнес-проектів окремими крупними підприємствами (компаніями) в частині планування організації та режимів

праці, обсягів створення нових робочих місць, їх вартості, джерел їх заповнення у професійному та кваліфікаційному розрізах.

Головним завданням зазначеної методики, на думку авторів, є створення прогнозно-аналітичної інформаційної бази даних та розрахунків щодо потреби в робочій силі в професійному розрізі для зацікавлених сторін, зниження рівня безробіття, досягнення збалансованості між попитом та пропозицією робочої сили, що формуються на ринку праці. Так, С. Мельник підкреслює, що координація дій з визначення потреби в кадрах повинна покладатися на центри зайнятості базового та регіонального рівня, так як саме вони мають відповідні кадрові, кваліфікаційні, інституціональні ресурси для забезпечення реалізації напрямку прогнозування тенденцій ринку праці.

На думку О. Пазюк, прогнози показників ринку праці повинні базуватися на розробці сценаріїв перспективного розвитку, в основу яких повинні бути покладені вірогідні ситуації щодо розвитку економіки. Відповідно в межах прогнозу визначаються макропоказники, які є орієнтирами для подальшої розробки, ці дані можуть бути інформаційною основою для прогнозування розвитку ринку праці.

Концептуальні положення прогнозування показників ринку праці включають цільові завдання на перспективу, які формуються виходячи з аналізу фактичного стану економіки, її рівня та ресурсних можливостей.

Проведення цільового аналізу соціально-економічного розвитку економіки дозволяє визначити:

- стан і перспективи розвитку соціально-економічної системи країни;
- тенденції зростання економіки з метою визначення основних напрямків розвитку;

Враховуючи особливості сучасної соціально-економічної ситуації в Україні та пов'язані з цим процеси, прогнозування показників ринку праці є складним завданням. Передбачити всі можливі й бажані варіанти середньострокової динаміки показників без урахування тенденцій розвитку економіки країни в цілому безперспективно.

В середньостроковому прогнозуванні повинен домінувати підхід від загального до більш детального, тобто від варіантів економічного розвитку країни до обґрунтування прогнозу показників ринку праці з урахуванням його специфіки та особливостей.

При виборі з існуючих методів прогнозування або обґрунтуванні нових стосовно показників ринку праці необхідно дотримуватись основних принципів самого процесу прогнозування, передусім системного. Системний підхід до прогнозування – це спосіб представлення відповідних задач прогнозування, які вимагають урахування як внутрішніх, так і зовнішніх факторів.

Практика прогнозних досліджень свідчить, що при їх застосуванні найдостовірніші результати можна отримати для коротко- і середньотермінових прогнозів а тому, виходячи із завдань дослідження, необхідно здійснювати селекцію методів прогнозування з одночасним визначенням їх наближеної достовірності.

Ефективність застосування наведених методів прогнозування показників ринку праці вимагає цілеспрямованого аналізу існуючої інформаційної бази і визначення її придатності для відповідних методів.

Існують різні методи збору економічних даних: шляхом опитування, анкетування й інтерв'ювання, одержання офіційної статистичної звітності та ін. Окремо слід виділити методи експертних оцінок, які використовуються для прогнозування при відсутності відповідної вхідної інформації, а також у тих випадках, коли процеси, що прогнозуються, не піддаються формалізації.

В умовах невизначеності, політичної нестабільності та відсутності урядових програм соціально-економічного розвитку держави на середньострокову перспективу, вкрай складно проводити прогнозні дослідження, які б були основою для прийняття оптимальних державно-управлінських рішень. Тому на розвиток ринку праці в значній мірі впливає й прийняття законодавчих актів, що потребує проведення постійного моніторингу законодавчої бази.

На розвиток ринку праці має вплив і результативність роботи служби зайнятості. Чим більше службою зайнятості працевлаштовано незайнятих громадян, тим менше рівень зареєстрованого безробіття. Враховуючи те, що результативність роботи ДСЗУ та рівень зайнятості населення залежність від економічного розвитку країни, рішення щодо підпорядкування цієї інституції, на нашу думку, Мінекономіки є виваженим та обґрунтованим.

З метою формування на національному рівні ефективної системи прогнозування ринку праці в контексті забезпечення інноваційних перспектив трансформації зайнятості в Україні доцільно:

- налагодити інституційну взаємодію між соціальними партнерами (центральною та місцевими органами влади, роботодавцями та профспілками) щодо покращення інформаційної бази прогнозування;

- сприяти налагодженню координаційних зв'язків між найбільш зацікавленими суб'єктами прогнозування перспективних потреб в висококваліфікованій робочій силі на національному рівні;

- удосконалити методичні підходи до прогнозування потреби економіки в робочій силі за видами економічної діяльності та професіями з урахуванням пріоритетів розвитку економіки, демографічних прогнозів; покращити інформаційне забезпечення процесу прогнозування шляхом проведення анкетування роботодавців щодо перспективних потреб в робочій силі [140].

Логічне поєднання зазначених вище теоретико-методологічних підходів прогнозування розвитку ринку праці, з урахуванням реалізації відповідних пропозицій, сприятиме формуванню ефективної системи прогнозування в державі.

Таким чином, теоретико-методологічні питання прогнозування розвитку ринків праці ще потребують подальшої наукової розробки. Методологія прогнозування розвитку ринку праці в сучасних умовах, передбачає впровадження принципово нових підходів.

В умовах значного кваліфікаційного дисбалансу вітчизняного ринку

праці, питання досягнення його збалансованості у професійному розрізі потребує узгоджених дій усіх суб'єктів реалізації державної політики зайнятості, але особливе значення в даному контексті має підвищення ефективності функціонування державної служби зайнятості.

Окремо слід зазначити щодо спроможності зазначеної інституції, в покращенні інформаційного забезпечення процесу прогнозування шляхом проведення анкетування роботодавців щодо перспективних потреб ринку праці в кваліфікованій робочій силі.

З метою підвищення ефективності прогнозування ринку праці, на нашу думку, мають бути застосовані методичні розробки на основі кількісних та якісних соціологічних методів, що обумовлює перспективність подальших досліджень в цьому напрямі.

4.4. Застосування соціологічних методів короткострокового прогнозування попиту на робочу силу на регіональних і локальних ринках праці

Одним із проблемних питань що заважає ефективній реалізації державної політики зайнятості в країні є значний професійно-кваліфікаційний дисбаланс, який практичного спостерігається як на рівні регіональних та локальних ринків праці так і в цілому в системі вітчизняного ринку праці. Така ситуація не сприяє розвитку українського ринку праці та досягненню повної та продуктивної зайнятості в усіх сферах національної економіки. Важливість цього питання зростає із значним впливом глобалізації на економічний та соціальний розвиток держави.

Одним із важливих елементів її вирішення є прогнозування тенденцій потреб в робочій силі у професійно-кваліфікаційному аспекті. Відповідно, побудова системних прогнозів попиту на професії на постійній основі є одним з пріоритетних завдань розвитку системи державного регулювання зайнятості.

Розуміння важливості вирішення цієї проблеми для добробуту

суспільства проявляється в посиленій увазі до прогнозування попиту на вміння й навички та їх збалансуванню також і з боку європейської спільноти. Так, у стратегії соціально-економічного розвитку Європейського Союзу “Європа 2020” [291], а саме в “Порядку денному щодо нових навичок та робочих місць” [273] зазначено, що підходи та методи передбачення попиту на вміння та забезпечення його відповідності з пропозицією праці здатні сформувати кваліфіковану робочу силу, сприяти підвищенню якості робочих місць та стимулювати навчання протягом життя. Окрім цього, у стратегії “Кваліфікована робоча сила для стійкого, сталого та збалансованого економічного зростання” МОП та країн великої двадцятки прогнозування потреб в навичках визначено як один із фундаментальних елементів розвитку системи навичок [272].

В умовах глобалізації та динамічних і складних трансформацій національних ринків праці, виявлення поточних і перспективних потреб економіки у професійних вміннях та навичках здатне сприяти відповідності між системою навчання, підготовки та перепідготовки кадрів, з одного боку, й наявними вакансіями – з іншого.

Європейською ініціативою “Нові навички для нових робочих місць” (New Skills for New Jobs) [321], передбачено, що вирішальну роль у прогнозуванні майбутніх потреб економіки і суспільства в навичках і вміннях мають національні (державні) служби зайнятості. Відповідно до цього документу, одним із пріоритетних завдань європейських служб зайнятості повинне стати передбачення потреб в навичках, у тому числі виявлення нестачі компетентностей, що виникають на європейських ринках праці. Відтак роль випереджального оцінювання динаміки попиту на вміння і навички у країнах ЄС покладено на служби зайнятості як ключовий суб’єкт регулювання зайнятості та ринку праці.

Тобто з такою проблемою та необхідністю її вирішення стикається не тільки Україна, але і найбільш розвинені в соціально-економічному плані країни ЄС.

В той же час, незважаючи на масштабну підтримку з боку держав, європейської спільноти, міжнародних організацій, на сьогодні в жодній країні світу ще немає сформованої та надійної системи прогнозування попиту на вміння та навички.

Серед основних причин складності формування прогнозів є такі: загальна невизначеність шляхів економічного та суспільного розвитку, що проявляється в скороченні економічного циклу, посиленні кризових явищ в національних економіках; прискорення темпів науково-технічного прогресу сприяє появі нових технологій, для опанування яких необхідні принципово відмінні вміння та навички, що призводить до появи нових професій та спеціальностей; інтернаціоналізація господарського та суспільного життя, проявом якої стали посилення глобальної конкуренції, міграція робочої сили та капіталів. Усі ці процеси, з одного боку, актуалізують, а з іншого – ускладнюють передбачення потреби в професіях в межах окремої країни чи регіону.

Європейські служби зайнятості виконують численні функції, пов'язані з ідентифікацією, розвитком та набуттям необхідних вмінь та навичок, а саме: визначення поточних та перспективних потреб роботодавців у навичках; профорієнтація дорослого населення та молоді; профілювання шукачів роботи, у тому числі в оцінюванні та підтвердженні кваліфікації та вмінь; адаптації навичок шукачів роботи до потреб ринку праці, тобто професійне навчання та перекваліфікація; підбір персоналу для роботодавців та підбір вакансій для шукачів роботи на основі співставлення потрібних роботодавцеві та наявних у шукача навичок. Забезпечення усіх перерахованих функцій служб зайнятості можливе лише за умов тісної співпраці з усіма зацікавленими сторонами (стейкхолдерами): роботодавцями та їх об'єднаннями, профспілками, населенням, урядовими організаціями, науково-дослідними установами, закладами освіти тощо.

Важливо є також проведення регулярного моніторингу адміністративних даних щодо кількості вакансій за професіями, кількості

підприємств, працівників, що є ключовою складовою аналізу поточної ситуації, існуючих тенденцій розвитку ринку професій, а відтак – побудови надійних прогнозів.

Ефективна система прогнозування ринку праці є базою для визначення обсягу коштів, необхідних для виконання активних програм зайнятості, а також надає можливості визначити пріоритети регіональної політики зайнятості на прогнозований період та розробити державні заходи, які спрямовані на запобігання масового безробіття та забезпечення соціальних гарантій громадян у сфері зайнятості.

Системне прогнозування ринку праці на сьогоднішній день є необхідною умовою для формування інформаційної бази для прийняття узгоджених державно-управлінських рішень різними органами влади, що пов'язує моделі економічного розвитку, демографічні моделі, освітні моделі та міграційні процеси населення, які найбільше знаходяться в системі невизначеності. Прогнозування тенденцій розвитку національного ринку праці має бути основою розроблення державної політики зайнятості, яка повинна сприяти збалансуванню попиту і пропозиції робочої сили з метою забезпечення сталого економічного розвитку та соціальної стабільності та безпеки.

В той же час, слід зазначити, що на сьогоднішній день системне прогнозування ринку праці в Україні знаходиться на початковій стадії та вимагає розвитку як у відношенні математичного моделювання, так і щодо збору, нагромадження необхідного обсягу статистичних даних.

Як свідчить досвід зарубіжних країн, важливим засобом отримання прогностичної інформації щодо тенденцій попиту на професії можуть бути кількісні та якісні соціологічні методи [162].

Для ДСЗУ використання соціологічних методів оцінювання попиту на професії як підсистеми прогнозування тенденцій ринку праці, на даний час є найбільш прийнятним та оптимальним з наступних причин:

– державна служба зайнятості має розгалужену мережу центрів

зайнятості, що дає можливість збору даних по всій території України та забезпечення актуальності даних на трьох рівнях – районному (міському), регіональному (обласному) та державному. Така особливість є принципово важливою в умовах обмеженого доступу до вичерпних статистичних даних розвитку національного, регіональних та локальних ринків праці;

- в своїй повсякденній роботі спеціалісти центрів зайнятості постійно контактують з роботодавцями і в тій чи іншій формі з'ясовують їх поточні інтереси, наміри та очікування;

- центрами зайнятості постійно проводяться круглі столи з актуальних проблем розвитку ринку праці за участі сторін соціального діалогу;

- наявність потужної інформаційної системи ЄІАС.net дає можливість автоматизувати обробку та узагальнення отриманих даних, що значно може спростити процедури використання соціологічних методів.

Важливим кроком щодо вирішення проблем прогнозування є впровадження у діяльність центрів зайнятості нової моделі взаємодії з роботодавцями, яка б дозволяла систематично відстежувати та накопичувати інформацію щодо поточних, перспективних потреб в робочій силі та визначити тенденції на локальному ринку праці та чинники, що їх зумовлюють. Така модель передбачає опитування роботодавців, збирання, аналізування, узагальнення соціологічної та статистичної інформації на базовому, регіональному та державному рівнях, що уможливить визначення тенденцій попиту на робочу силу в галузевому та професійному аспектах [18].

Для вирішення поставлених завдань було розроблено концепцію моделювання процесу прогнозування регіональних ринків праці (рис. 4.4.1).

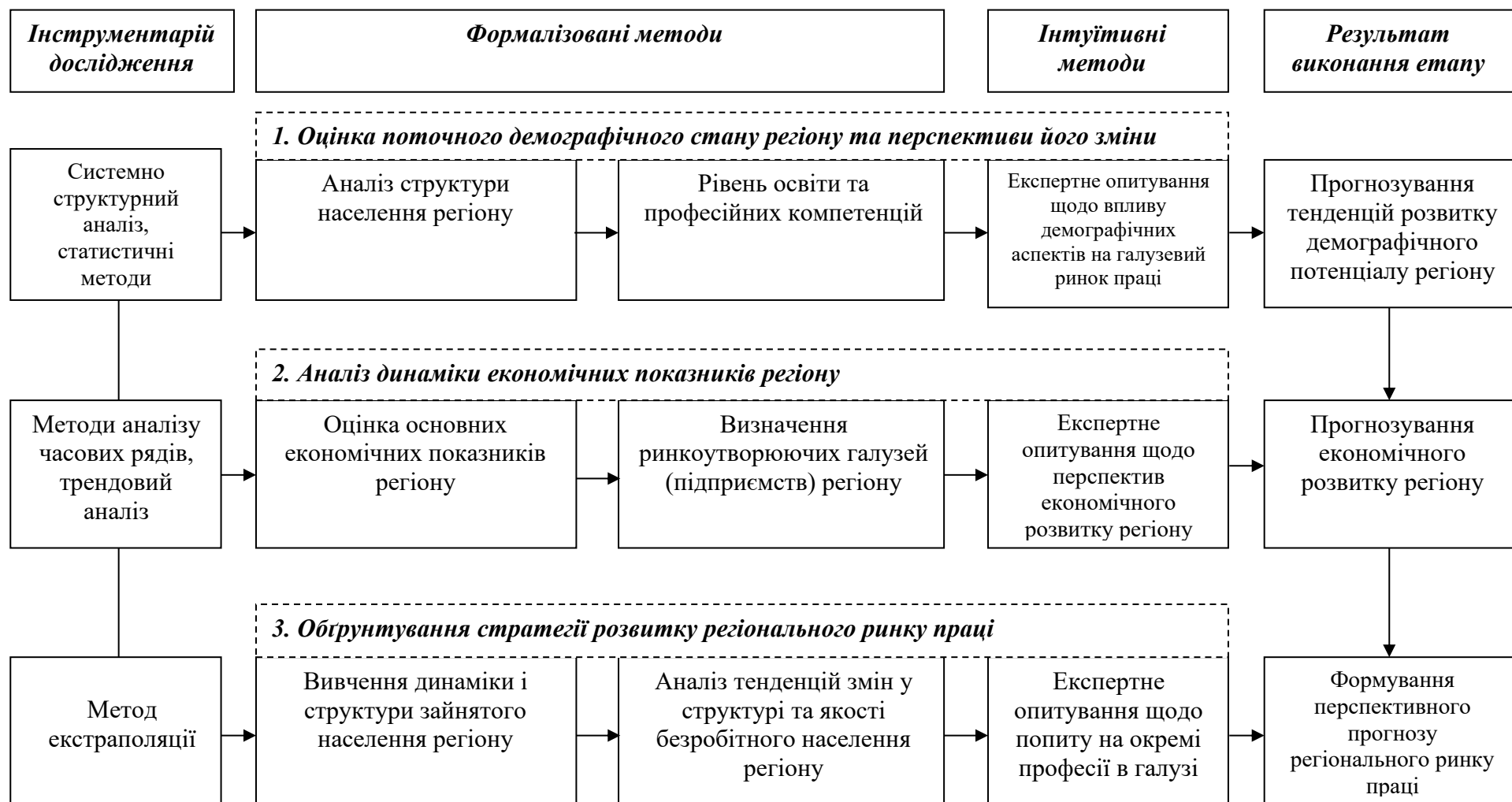


Рис. 4.4.1. Концепція моделювання процесу прогнозування регіональних ринків праці

Джерело: [190].

Запропонована концепція складається з трьох рівнів: оцінки поточного демографічного стану регіону та перспективи його зміни; аналізу динаміки економічних показників регіону; обґрунтуванні стратегії розвитку регіонального ринку праці.

Перший рівень дослідження розглядає демографічну ситуацію окремих регіонів України, як комплексну кількісну характеристику і якісну оцінку демографічних процесів (народжуваності, смертності, міграції), що протікають на певній території їх тенденції, підсумки за певний період і наслідки. Інструментарієм цього рівня моделювання є системно структурний аналіз та статистичні методи.

Дослідженням передбачено надати статистичну оцінку наявного населення регіону, його віково-статевої структури, а також розподіл населення за місцем проживання. Для адекватної характеристики демографічної ситуації істотним є вибір часового періоду, за який аналізується динаміка демографічних процесів. Він повинен бути досить тривалим з тим, щоб виявити основні тенденції, які на малому часовому відрізку можуть спотворюватися випадковими річними коливаннями. Крім того, необхідно враховувати періоди різких коливань демографічних процесів, обумовлених соціально-економічними зрушеннями в суспільстві і державі, інакше, взявши за точку відліку роки різких підйомів або спадів показників, можна отримати викривлене уявлення щодо тенденції.

З метою об'єктивізації якісної оцінки ситуації важливим аспектом є проведення порівняльного аналізу основних демографічних параметрів за регіонами з певним стандартом. В якості такого стандарту може виступати ситуація по країні в цілому. Іноді корисно порівняти ситуацію з сусідніми регіонами або з тими, які характеризуються близькістю демографічних процесів. Такий підхід дозволяє виявити загальні та специфічні риси демографічних процесів, оцінити унікальність їх в конкретних регіонах, визначити ті больові точки, подолання яких може стати предметом подальших досліджень. Для прикладу: в більшості регіонів України з початку 1990-х років

відзначається скорочення чисельності населення, в основі якого – природний спад. Разом з тим глибина депопуляції, її темпи, компоненти (співвідношення природного та міграційного приросту / прибутку), інші фактори можуть помітно відрізнятися [81].

Результатом виконання першого рівня дослідження є сформований прогноз тенденцій розвитку демографічного потенціалу регіону. Розвиток ринку праці безпосередньо пов'язаний з розвитком економіки в цілому, тому об'єктом дослідження на другому рівні концепції є аналіз динаміки економічних показників регіону. Оцінка основних економічних показників розвитку регіону включає в себе вивчення таких показників як валова додана вартість, обсяг виробництва і реалізації продукції (в галузевому аспекті), продуктивність праці, обсяг інвестицій, середня заробітна плата працівників. Інструментами дослідження запропонованих показників є методи аналізу часових рядів та трендовий аналіз.

Важливим на цьому етапі дослідження є визначення ринкоутворюючих галузей регіону та окремих підприємств, які значно впливають на формування ринку праці. Моніторинг діяльності таких підприємств дає можливість прогнозувати загальні тенденції ринку праці в регіоні та вчасно реагувати на виникаючі виклики та ризики.

Результатом виконання другого рівня дослідження є прогнозування економічного розвитку та можливостей кризових ситуацій в регіоні.

Третім етапом концепції є обґрунтування стратегії розвитку регіональних ринків праці. Цей етап передбачає аналіз динаміки та структури зайнятого населення. Окремо аналізуються показники структурних зрушень економічно активного населення, гендерний склад зайнятого населення, динаміка рівнів зайнятості в Україні та в окремих регіонах. Особливу увагу необхідно приділити рівню освіти та наявних професійних компетентностей трудового потенціалу, а також виявити взаємозалежність зазначених показників та рівня зайнятості.

Аналіз тенденцій змін у структурі та якості безробітного населення регіону передбачає вивчення не тільки обсягів та рівня безробіття, але й якісний склад безробітного населення, причини виникнення безробіття. На основі досліджень формується прогноз тенденцій попиту на окремі професії в регіоні в галузевому аспекті, інструментом якого є методи екстраполяції.

Етапи концепції моделювання прогнозування регіональних ринків праці проводяться з використанням формалізованих та інтуїтивних методів дослідження. Формалізовані методи прогнозування базуються на математичній теорії, яка забезпечує підвищення достовірності і точності прогнозів, значно скорочує терміни їх виконання, дозволяє полегшити діяльність з обробки інформації та оцінці результатів [149]. Формалізовані методи дозволяють отримувати кількісні показники. При розробці таких прогнозів виходять з припущення про інерційність системи, тобто вважають, що в майбутньому система буде розвиватися за тими ж закономірностями, які були у неї в минулому і є в сьогоденні. Недоліком формалізованих методів є обмежена глибина прогнозування, що знаходиться в межах еволюційного циклу розвитку системи, за межами якого надійність прогнозів падає. До формалізованих методів належать метод екстраполяції і методи моделювання, факторний аналіз та ін.

Поряд з формалізованими методами в концепції важливе місце займають інтуїтивні, або експертні, методи прогнозування. Вони передбачають не тільки використання повного обсягу відповідної статистичної інформації, а й оцінку рішень, прийнятих на різних рівнях управління, аналіз їх можливого впливу на рівень економічної активності, обсяги матеріальних та фінансових ресурсів регіонів [149]. Інтуїтивні методи прогнозування надають можливість вирішення складних неформалізованих проблем за допомогою отримання прогнозних оцінок стану розвитку об'єкта в майбутньому, незалежно від інформаційної забезпеченості методом експертних оцінок.

Суть методу експертних оцінок полягає в проведенні експертами інтуїтивно-логічного аналізу проблеми з кількісною оцінкою суджень і

формальною обробкою результатів. При цьому узагальнена думка експертів приймається як вирішення проблеми. Використання інтуїції, логічного мислення та кількісних оцінок з формальної обробкою, дозволяє отримати ефективно розв'язання проблеми. Особливостями методу експертних оцінок є, по-перше, науково обґрунтована організація проведення всіх етапів експертизи, що забезпечує найбільшу ефективність роботи на кожному з етапів; по-друге, застосування кількісних методів як при організації експертизи, так і при оцінці суджень експертів і формальної груповій обробці результатів. Найбільш часто ці методи використовуються при розгляді соціально-економічних проблем, де неможливо виробити формалізовану прогностичну модель. Недоліками інтуїтивних методів є принципова неможливість виключити повністю суб'єктивізм в оцінках експертів молоді [36].

Експертне опитування щодо впливу демографічних аспектів на галузевий ринок праці, а також щодо перспектив економічного розвитку регіонів та попиту на окремі професії коригують і доповнюють результати прогностичних оцінок регіональних ринків праці, які отримані формалізованими методами.

Концепція моделювання дозволяє сформулювати перспективний прогноз регіональних ринків праці України, на основі якого можливо вирішення ряду завдань:

- складання переліку можливих подій за певний проміжок часу з досліджуваної проблеми;
- визначення найбільш ймовірних інтервалів часу виникнення сукупності подій;
- розроблення альтернативних варіантів вирішення проблем з оцінкою їх переваги;
- розроблення альтернативних варіантів розподілу ресурсів з ранжируванням їх черговості.

Розроблена науковцями ІПК ДСЗУ методика та інструментарій

прогнозування попиту на професії передбачає проведення базовими і регіональними центрами зайнятості регулярних опитувань роботодавців через реалізацію кількісних та якісних соціологічних методів.

Організаційно-технологічну схему проведення комплексної апробації підрозділами служби зайнятості наведено на (рис. 4.4.2).

В процесі апробації методики проведено аналіз сучасних тенденції стану регіональних ринків праці (Житомирська область та м. Харків). Результати реалізації пілотних проектів у цих регіонах щодо комплексної апробації методики та інструментарію прогнозування тенденцій попиту на професії на регіональних та локальних ринках праці наведено у (додатку Е).

В цілому комплексна апробація, яка проводилась регіональними службами зайнятості передбачає застосування у відносно обмежений термін (протягом місяця) таких методів: суцільного телефонного опитування роботодавців щодо поточних і перспективних потреб у робочій силі (проводиться базовими центрами зайнятості у невеликих адміністративно-територіальних одиницях); вибіркового електронного (поштового) опитування роботодавців щодо поточних та перспективних потреб у робочій силі (проводиться базовими центрами зайнятості у великих адміністративно-територіальних одиницях); галузевих фокус-груп щодо тенденцій і особливостей розвитку попиту на професії у галузі (проводяться регіональними центрами зайнятості, а в окремих випадках – базовими центрами зайнятості); глибинних інтерв'ю з керівниками провідних ринкоутворюючих підприємств і експертами галузевих об'єднань підприємців щодо тенденцій та особливостей розвитку попиту на професії (проводяться регіональними центрами зайнятості); експертного оцінювання тенденцій та чинників формування попиту на професії (проводиться регіональними центрами зайнятості) [36].

Введення та обробка даних опитування при реалізації пілотних проектів здійснювалась за допомогою спеціалізованого програмного модуля ОСА_Online з інтегрованим Державним класифікатором професій ДК 003–

2010 (автоматизована розсилка, підтримка введення та первинної обробки даних), який був розроблений науковцями ІПК ДСЗУ.

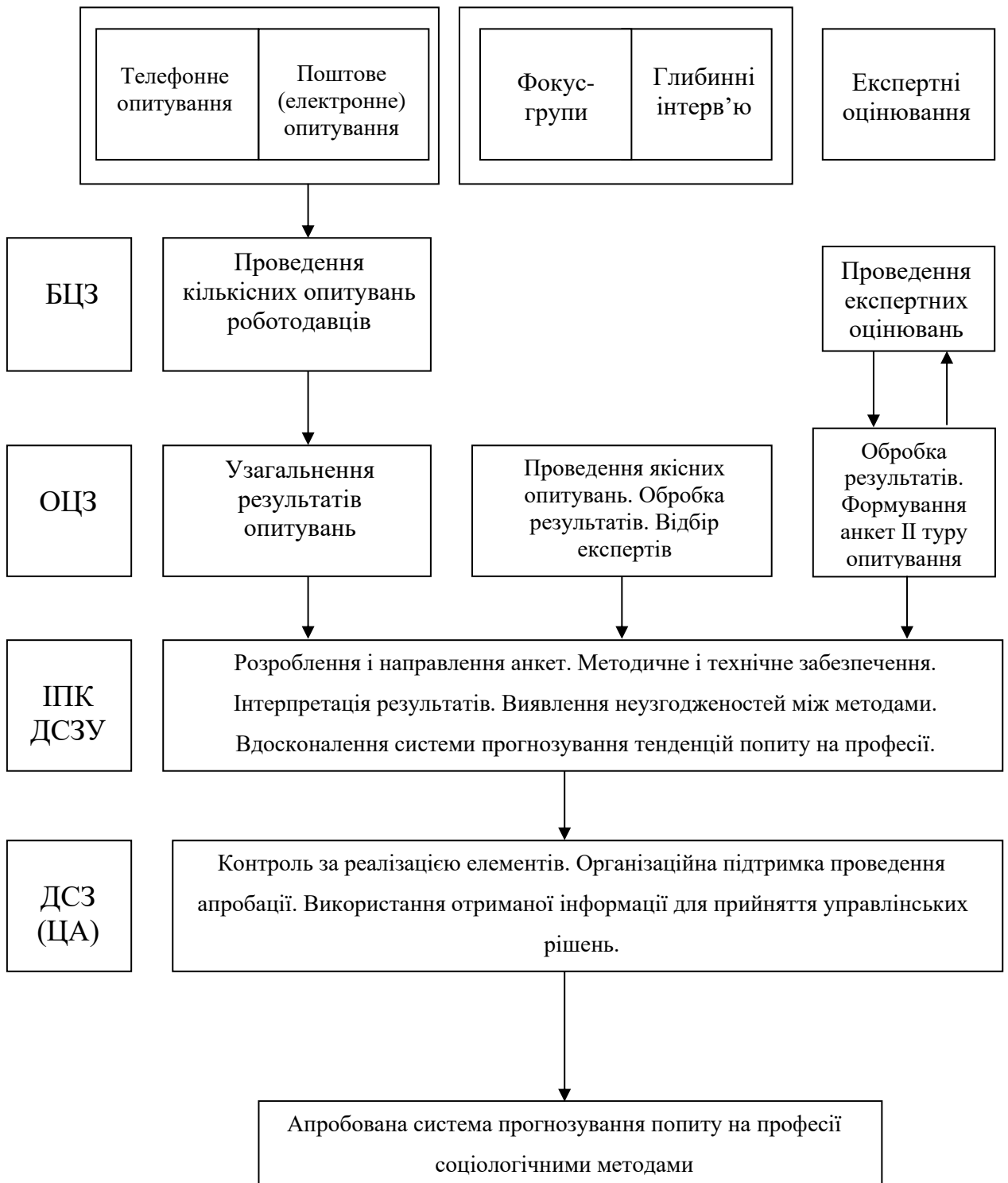


Рис. 4.4.2. Схема комплексної апробації інструментарію прогнозування тенденцій попиту на професії

Джерело: [18].

Реалізація комплексної апробації інструментарію кількісних і якісних соціологічних методів прогнозування тенденцій попиту на професії надала можливість сформувавши цілісну систему прогнозування попиту на професії підрозділами ДСЗУ.

Обсяги робіт зі збору та обробки даних, а також характер отриманої інформації дають підстави для висновку щодо доцільності систематичного проведення даної форми збору інформації двічі на рік, що надає можливість проводити моніторинг ситуації в сфері зайнятості населення в системі регіональних та локальних ринків праці, уточнювати перспективи вивільнення та прийому робочої сили, а також приймати результативні управлінські рішення в сфері регіональної політики зайнятості.

В цілому достовірність та надійність розроблених прогнозів залежить від багатьох чинників: якості інформаційних матеріалів, системи організації прогнозування, рівня професійної компетенції спеціалістів служби зайнятості, вміння використовувати методи, методиками та інструментарій прогнозування.

Варто відзначити високу заінтересованість керівників підприємств до співпраці з державною службою зайнятості щодо прогнозування тенденцій попиту на професії. Про це свідчить як високий відсоток відгуків на анкети (на 99 % отримано відповіді), так і дані опитування, відповідно до яких 99,5 % підприємців хотіли б в майбутньому брати участь у подібних опитуваннях.

Соціологічне опитування, яке проводилось електронною поштою доцільно поєднувати з телефонним опитуванням у центрах зайнятості великих адміністративно-територіальних одиниць. Систематичне проведення галузевих фокус-груп доцільне у комбінуванні з методом глибинного інтерв'ю, як джерел актуальної інформації для центрів зайнятості щодо стану та перспектив розвитку ринку праці, формування кола галузевих експертів.

Враховуючи особливості сучасного періоду в економіці України та пов'язані з ним процеси, прогнозування показників ринку праці є складним завданням. Передбачити всі можливі й бажані варіанти, особливо стосовно середньострокової та довгострокової динаміки показників, без урахування

тенденцій розвитку економіки країни в цілому безперспективно. У середньостроковому й довгостроковому прогнозуванні повинен домінувати підхід – від загального до більш детального, тобто від варіантів розвитку економіки країни до обґрунтування прогнозу показників ринку праці з урахуванням його специфіки та особливостей. Водночас за умов соціально-економічної нестабільності найбільш ефективними в системі прогнозування регіональних ринків праці на короткострокову перспективу є соціологічні методи, особливо при прогнозуванні попиту та пропозиції робочої сили [18].

Таким чином, застосування соціологічних методів прогнозування регіональних ринків праці дозволяє визначати тенденції попиту на робочу силу в галузевому та професійному аспектах.

Висновки до 4 розділу

Визначено, що однією з проблемних питань, що заважає ефективній реалізації державної політики зайнятості в країні є професійно-кваліфікаційний дисбаланс робочої сили, що спостерігається як на рівні регіональних так і локальних ринків праці. Невідповідність підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів сучасним вимогам соціально-економічного розвитку країни, яка полягає у неадекватності обсягів, структури і форм професійного навчання кадрів потребам національного ринку праці, низькій мотивації роботодавців у підвищенні професійного рівня і конкурентоспроможності вітчизняної робочої сили та недооцінці відповідними владними структурами важливості і значимості розвитку трудового потенціалу для потреб соціально-економічного розвитку країни. Визначено, що незадовільні умови праці, низькі розміри заробітної плати та обсяги професійного навчання працівників спричиняють зростання безробіття, зниження продуктивності праці та конкурентоспроможності виробництва. Обґрунтовано необхідність поліпшення якісних характеристик робочих місць за умовами, оплатою праці та професійним рівнем працівників.

Визначено, що в умовах глобальної економіки сучасна система національної професійної освіти потребує випереджувального підходу, постійного оновлення змісту відповідно до соціально-економічних умов розвитку виробництва. Зазначено, що результативність цієї підсистеми державної політики зайнятості залежить від своєчасного вивчення попиту на нові компетентності кваліфікованих працівників на ринку праці, інноваційного організаційно-методичного забезпечення професійної підготовки кваліфікованих робітників, ефективної взаємодії виробництва та навчальних закладів. Обґрунтовано необхідність впровадження ефективних державних механізмів спрямованих на підтримку роботодавців щодо інвестицій у людський капітал з метою підвищення професійного рівня робочої сили та стимулювання працівників підвищувати свій кваліфікаційний рівень.

Зазначено про необхідність виявлення поточних та перспективних потреб економіки у професійних вміннях і навичках сприятиме відповідності між системою навчання, підготовки й перепідготовки кадрів, з одного боку, й наявними вакансіями – з іншого. Обґрунтовано важливість прогнозування тенденцій потреб в робочій силі у професійно-кваліфікаційному аспекті. Зазначено, що побудова системних прогнозів попиту на професії на постійній основі є одним з пріоритетних завдань розвитку системи державного регулювання зайнятості.

Визначено, що в умовах нестабільної соціально-економічної ситуації в національній економіці, доцільно використовувати при короткостроковому прогнозуванні кількісні та якісні соціологічні методи, які дозволяють отримати прогностичну інформацію щодо попиту на професії в регіональному та галузевому розрізі. Запропоновано комплексну систему кількісних та якісних соціологічних методів прогнозування попиту на професії та її апробація в системі служби зайнятості на регіональному та місцевому рівні. На основі комплексної апробації системи прогнозування доведено можливість формування інформаційно-аналітичної бази для прийняття узгоджених та

раціональних управлінських рішень органами виконавчої та місцевої влади, державною службою зайнятості, пов'язувати прогнози економічного розвитку з демографічними та освітніми тенденціями, моделями трудового руху населення, що сприятиме підвищенню результативності реалізації регіональних та місцевих програм зайнятості.

Основні положення, результати і висновки четвертого розділу дисертації опубліковано у працях [18; 29; 36; 39; 45].

РОЗДІЛ 5

НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ЗАЙНЯТОСТІ УКРАЇНИ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

5.1. Сучасна модель формування та реалізації державної політики зайнятості в умовах децентралізації системи державного управління та модернізації державної служби зайнятості

Основою системи заходів щодо забезпечення ефективної зайнятості, зниження рівня безробіття в регіонах є проведення реформ у сфері зайнятості з метою наближення системи зайнятості до світових стандартів. Основними засадами реформ в Україні є вдосконалення державної політики зайнятості з урахуванням умов соціального та економічного розвитку регіонів.

Однією з важливих функцій держави полягає в тому, щоб забезпечити в механізмі зайнятості взаємоузгодженість адміністративних і економічних важелів, з використанням всіх можливостей державного сектора економіки та бізнесу у розв'язанні проблемних питань в сфері зайнятості населення. Важливо щоб паралельно з цим відбувався і процес вдосконалення механізмів державного регулювання зайнятості населення, забезпечення ефективного функціонування інституційної основи ринку праці – регіональних та базових центрів зайнятості, центрів професійно-технічної освіти та інших підсистем системи державної політики зайнятості. Функціонально їх діяльність повинна змінюватись відповідно до сучасного стану соціально-економічного розвитку регіонів. Це також стосується і трансформації функцій регулювання зайнятості, яка повинна синхронізуватись зі структурними змінами в господарському комплексі регіонів, що пов'язано з зовнішнім та внутрішнім впливом на нього глобалізаційних процесів, динамікою інноваційного розвитку ринкового сектора економіки, процесами децентралізації та вдосконаленням механізмів місцевого самоврядування, взаємодії територіальних органів влади з професійними об'єднаннями та роботодавцями

стосовно формування та реалізації місцевої політики зайнятості, впливу на рівень заробітної плати та стимулювання попиту на працю, соціальної підтримки безробітного та незайнятого населення.

В цілому концептуальні засади проведення реформ в Україні базуються на основних положеннях середньострокової програми пріоритетних дій Уряду до 2020 року, реалізація яких була спрямована на забезпечення зростання рівня та якості життя громадян в результаті сталого економічного розвитку, а також плану пріоритетних дій Уряду на 2021 рік.

Серед пріоритетних завдань у сфері зайнятості населення, які визначені в планах пріоритетних дій Уряду на 2017-2021 рр. слід виділити такі:

- проведення активної політики зайнятості для прискорення повернення безробітних до трудової діяльності;
- створення умов для зниження рівня неформальної зайнятості;
- підвищення рівня доходів працюючих громадян;
- зменшення кількості безробітних та збільшення чисельності зайнятого населення;
- збільшення кількості працевлаштованих осіб на 200 тис. в рік;
- сприяння сталому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх;
- підвищення ролі колективно-договірного регулювання трудових відносин, посилення захисту прав працівників і роботодавців
- підвищення професійного рівня та конкурентоспроможності вітчизняної робочої сили;
- удосконалення механізму державного регулювання внутрішніх і зовнішніх міграційних переміщень робочої сили;
- встановлення рівних умов праці для громадян України та іноземців, які перебувають в Україні на законних підставах;
- впровадження нових активних програм на ринку праці;
- визначення нових правових, організаційних, економічних та соціальних засад безпеки праці та здоров'я працівників в Україні та

регулювання соціально-трудова відносин у зазначеній сфері з метою забезпечення безпечних та здорових умов праці, збереження життя і здоров'я працівників у процесі трудової діяльності;

– запровадження відповідно до Директиви Ради № 89/391/ЄЕС національної системи запобігання виробничим ризикам, заснованої на принципах усунення небезпек, оцінювання, контролю ризиків та управління ними, ефективного і дієвого заохочення до створення безпечних і здорових умов праці як на державному, регіональному, галузевому і місцевому рівні, так і на рівні окремого підприємства і робочого місця.

Важлива увага в управлінських рішеннях та урядових планах приділяється посиленню відповідальності за порушення строків виплати заробітної плати; забезпечення позачерговості виплати заробітної плати; запровадження додаткових механізмів захисту працівника у разі порушення строків виплати заробітної плати, зокрема у разі неплатоспроможності роботодавця та ін [202; 203].

В той же час на сучасному етапі соціально-економічного розвитку України проблемним питанням ще залишається невизначеність у напрямку децентралізації системи державного управління в сфері політики зайнятості населення. Органи місцевого самоврядування потребують підтримки певного рівня регіональної та місцевої автономії та прийняття рішень. Тому регіональні та районні центри зайнятості повинні реагувати на місцеві потреби та розвиток територіальних громад, особливо у питаннях реалізації активних програм політики зайнятості на своїх регіональних та локальних ринках праці.

Особливо слід зазначити про ключову роль об'єднаних територіальних громад у розв'язанні соціальних проблем громадян. Саме на цьому рівні кошти можуть витрачатися з найбільшою ефективністю з урахуванням потреб громади та кожної родини, що потребує соціальної допомоги.

Досвід зарубіжних країн з розвинутою демократією, свідчить про те, що саме завдяки децентралізації, тобто залученню місцевого самоврядування до державотворчих процесів, ці країни досягнули поставленої мети – побудови

правової, соціальної держави [78].

В сучасних умовах соціально-економічного розвитку держави, органи місцевого самоврядування потребують впровадження ефективної системи регіонального планування, підвищення своєї інституційної спроможності щодо розроблення та відбору проектів територіального розвитку з урахуванням підходів ЄС. Децентралізація системи державного управління сприятиме створенню сучасної системи місцевого самоврядування та територіальної організації влади з урахуванням українських особливостей і традицій на основі європейських цінностей розвитку місцевої демократії, зокрема Хартії місцевого самоврядування. Основною метою проведення цієї реформи є забезпечення надання населенню високоякісних та доступних публічних послуг незалежно від місця проживання, задоволення інтересів громадян в усіх сферах життєдіяльності на відповідній території [283].

Для успішності політики територіального розвитку, громада має бути забезпечена відповідним інституційним інструментарієм: відповідальними управлінськими структурами, усталеними практиками правозастосування та управління, самоорганізацією, належною самоідентифікацією своїх членів тощо [329].

В умовах децентралізації основою розвитку територіальних громад країни поступово стає їх самостійність у визначенні цілей свого розвитку та можливості фінансування заходів для їх реалізації, насамперед, за рахунок залучених інвестицій і власних джерел. Соціально-економічна політика органів місцевого самоврядування має враховувати раціональне використання трудового потенціалу та місцевих виробничих ресурсів, максимально сприяття розвитку малого і середнього бізнесу та забезпечувати раціональне використання навколишнього середовища. Вирішення цих завдань передбачає посилення ролі і відповідальності місцевих органів влади за майбутнє території, необхідність пошуку нових інструментів стимулювання економічного розвитку, зокрема об'єднання зусиль місцевого бізнесу, громадськості, самоврядування та держави. Місцеві органи виконавчої влади

та місцевого самоврядування відіграють ключову роль в організації розвитку території. Тому важливим політичним питанням є делегування їм ряду повноважень з метою максимального наближення послуг адміністративного і громадського характеру для населення, розширення можливостей вирішення місцевих проблем власними силами територіальної громади та їх представницьких органів. Створення інституціональних умов дозволить найбільш ефективно реалізувати свій потенціал, збільшуючи внесок у розвиток національної економіки та одержати переваги на світових ринках в умовах глобальної конкуренції [32].

Від ефективності функціонування регіональних і локальних ринків праці залежить ситуація в сфері зайнятості населення, соціально-економічний розвиток територіальних громад, а й відповідно рівень та якість життя членів громади. Саме тому напрям державної та регіональної політики зайнятості в сучасних умовах розвитку держави потребує модернізації, існує велика потреба і в удосконаленні самої моделі формування та реалізації державної політики зайнятості. Окремою підсистемою в системі формування та реалізації державної політики зайнятості є державна служба зайнятості України, яка є органом публічного права та централізованою системою державних установ, діяльність якої спрямовується та координується Міністерством розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України. Інституція зайнятості є активним посередником на ринку праці між роботодавцями та шукачами роботи і надає на безоплатній основі послуги із пошуку підходящої роботи та підбору персоналу, послуги з державного соціального страхування на випадок безробіття, а також здійснює виплату матеріального забезпечення у зв'язку з тимчасовою втратою роботи. Державна служба зайнятості України (станом на 01.01.2021) об'єднує 25 регіональних центрів зайнятості, 91 базовий центр зайнятості, 429 філій регіональних центрів зайнятості, Інститут підготовки кадрів Державної служби зайнятості України та 11 центрів професійно-технічної освіти ДСЗ [175]. В той же час централізована модель служби зайнятості не відповідає сучасним потребам

українського суспільства.

Чому саме існує потреба в зміні централізованої моделі управління державною службою зайнятості? На нашу думку, доцільно привести декілька аргументів на користь децентралізованої моделі управління. Серед них слід виділити такий важливий момент як гнучкість таких її складових: бюджету, регіональних програм соціально-економічного розвитку, програм зайнятості, організації надання послуг, аутсорсингу (аутсорсинг служб зайнятості є одним із різновидів децентралізації державного управління), а головне це гнучкість завдань та стратегічних цілей. Тобто якщо регіональні служби зайнятості мають недостатньо повноважень в напрямках визначення завдань та пріоритетів в сфері зайнятості, своєї кадрової політики, фінансових ресурсів, адаптації своїх програм та укладання договорів з постачальниками, вони не можуть ефективно співпрацювати з іншими місцевими суб'єктами, які залучені до формування та реалізації регіональної політики зайнятості населення.

Орієнтири ефективного територіального соціально-економічного розвитку мають бути закладені в сам механізм регіональної політики зайнятості, причому в кожен її складову. Тільки за таких умов можна розраховувати на результативність управлінських рішень в сфері політики зайнятості. Цільова спрямованість державного регулювання процесів обігу робочої сили у поєднанні з розвитком місцевих ініціатив з боку виконавчих органів місцевої влади та місцевого самоврядування, регіональних і базових центрів зайнятості, сприятимуть інноваційному розвитку регіональних та локальних ринків праці.

Важливою умовою вдосконалення механізмів державного регулювання регіональних ринків праці є забезпечення взаємоузгодженості соціальної політики із заходами податкової, інвестиційної та фінансово-кредитної політики. На цих засадах необхідно формувати програми соціально-економічного розвитку регіонів з урахуванням їх специфіки та організацію на цих засадах ефективної роботи органів місцевого самоврядування, що

спрямована на забезпечення продуктивної зайнятості населення.

Виходячи з цього, основними економічними передумовами формування ефективних регіональних ринків праці мають стати:

– подальша децентралізація системи державного управління, в тому числі і системи управління державної служби зайнятості, яка сприятиме розвитку елементів самоорганізації території і тим самим розширювати спектр ринкових механізмів ефективного розвитку регіональних ринків праці;

– розробка стратегічних програм соціально-економічного розвитку регіонів, що мають враховувати широкий спектр інтересів працівників, роботодавців, профспілок та органів управління як основи взаємоузгодження різних напрямів регіональної політики та забезпечення прогресивних динамічних змін на ринку праці;

– забезпечення реальної економічної самостійності та самодостатності території, за якої значно розширюються фінансові можливості органів місцевого самоврядування щодо забезпечення ефективного розвитку ринку праці з орієнтацією на потреби територіальних громад [31].

На сьогоднішня управління системою загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття здійснюється на паритетній основі представниками держави, роботодавців та застрахованих осіб. Реалізація такої моделі управління управління соціальним страхуванням надає можливість всім учасникам системи на основі консенсусу знаходити оптимальне управлінське рішення щодо подальшої роботи системи. В той же час на регіональному рівні існують проблемні питання, які пов'язані з обмеженням ресурсів у проведенні результативної політики зайнятості населення, централізована модель управління політикою зайнятості не завжди враховує інтереси соціально-економічного розвитку регіонів та місцевих громад. Тому однією із важливих умов ефективного функціонування регіональних ринків праці в країні є підвищення інституційної спроможності органів місцевої влади та регіональних служб зайнятості в процесі формування та реалізації регіональної політики зайнятості.

З метою вирішення зазначених питань в умовах модернізації державної політики зайнятості важливим напрямом є впровадження нової моделі управління системою державної служби зайнятості, що дозволить, на нашу думку, таке:

1. Посилити роль органів місцевої влади у формування та реалізації регіональної політики зайнятості.

2. Змінити систему фінансування регіональних служб зайнятості, яка дозволить більш ефективно використовувати кошти соціального страхування на пріоритетні напрями розвитку регіональних та локальних ринків праці, сприяючи зростанню рівня зайнятості населення. Особливо це стосується такого проблемного питання як обмеженість ресурсів на фінансування активної політики зайнятості в регіонах.

3. Акумуляувати кошти системи соціального страхування, державного та місцевих бюджетів на соціально-економічний розвиток території, створення перспективних та інноваційних підприємств в регіоні, а й відповідно сучасних робочих місць (слід визначити таке проблемне питання як високий рівень безробіття в моно містах з неефективно функціонуючими підприємствами державної форми власності).

4. Посилити ефективність використання коштів системи соціального страхування на регіональному рівні, враховуючи повноту інформації органів місцевої влади щодо ситуації в сфері зайнятості населення на регіональних та локальних ринках праці та їх зацікавленість у її покращенні.

5. Впровадити ефективну підсистему прогнозування регіональних і локальних ринків праці та розробляти місцеві програми зайнятості, враховуючи перспективні напрями соціально-економічного розвитку регіонів та місцевих громад;

6. Реально впливати на формування регіонального бюджету фонду соціального страхування та контролювати ефективність використання його коштів на місцеву політику зайнятості;

7. Забезпечити ефективний взаємозв'язок органів державної влади,

місцевого самоврядування та служби зайнятості у прийнятті результативних рішень в сфері регіональної політики зайнятості.

8. Посилити місцевий соціальний діалог, залучаючи місцевих соціальних партнерів (роботодавців, профспілки) до реальної, а не формальної їх участі у формуванні та реалізації регіональної політики зайнятості.

9. Більш ефективно залучатись до розвитку та підтримки регіональної інфраструктури системи зайнятості (ЦПТО ДСЗУ, центри профорієнтації та ін.).

10. Самостійно приймати кадрові рішення щодо призначення керівного складу регіональної (окружної) служби зайнятості відповідно до їх професійної компетенції. Що сприятиме усуненню конфлікту інтересів між керівництвом державної служби зайнятості (ЦА) та керівником регіональної служби зайнятості.

11. Сприятиме усуненню конфлікту інтересів в частині розвитку матеріально-технічної бази регіональної служби зайнятості, будівництву, фінансуванню напрямів політики зайнятості, враховуючи державний та місцевий контроль органами влади, місцевого самоврядування, місцевими соціальними партнерами та громадою щодо цільового використання коштів системи соціального страхування [36].

Сформулювавши основні позитивні сторони впровадження нової моделі державної політики зайнятості, доцільно, на нашу думку, більш детально їх розкрити.

Так, ФЗДССУВБ відповідно до Закону України “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття” від 02.03.2000 р. № 1533-III управляється на паритетній основі державою, представниками застрахованих осіб і роботодавців. У даному випадку застосовується принцип соціального партнерства – принцип трипартизму, який можна визначити як участь усіх трьох суб’єктів виробничих відносин: роботодавців, найманих працівників і держави в особі уряду в усіх заходах, при проведенні яких зачіпаються інтереси кожного з суб’єктів. В той же час,

принцип трипартизму має бути реалізований на чотирьох рівнях: державному (центральному), галузевому, регіональному і низовому (на підприємствах, в установах, організаціях). Обов'язковою умовою співробітництва на всіх рівнях є добровільність, рівноправність, відповідальність, самообмеження і взаємні поступки під час переговорів у рамках чинного законодавства та погоджених правил, а головним методом забезпечення згоди суб'єктів в ході переговорів є консенсус [198].

Окремо слід зазначити, що на регіональному рівні управління фондом соціального страхування на випадок безробіття існують тільки його виконавчі органи, а саме обласні, міжрайонні та базові центри зайнятості. Тому дуже важливо щоб в умовах проведення державної політики децентралізації було вирішено питання щодо посилення ролі органів місцевої влади та місцевого самоврядування за формування та реалізацію державної політики зайнятості.

Реалізація цієї мети потребує впровадження на регіональному рівні децентралізованої моделі управління регіональною службою зайнятості на основі трипартизму з залученням представників органів місцевої влади та місцевого самоврядування, регіонального представництва роботодавців та профспілок. Запропонована модель сприятиме посиленню соціального діалогу на місцевому рівні, розширенню фінансових можливостей регіонального фонду зайнятості для реалізації політики зайнятості в поєднанні зі стратегіями територіального соціально-економічного розвитку. Дозволить місцевим органам влади проводити самостійну кадрову політику в сфері зайнятості населення та посилить їх відповідальність за результативність її реалізації. Реалізація такого підходу можливо через внесення відповідних змін до діючого законодавства в сфері соціального страхування в напрямі створення регіональних правлінь фонду соціального страхування на випадок безробіття.

Доцільність такого рішення обумовлена також необхідністю усунення конфлікту інтересів в системі управління фондом соціального страхування.

В теоретичному аспекті, на нашу думку, слід виділити це питання в контексті посадових осіб органів публічної влади, членів правління фонду

соціального страхування, а також посадових осіб його виконавчої дирекції. В цілому конфлікт інтересів слід розглядати як зіткнення між державними та приватними інтересами особи, яка обіймає державну посаду. На момент перетину державних та приватних інтересів у посадової особи з'являється можливість скористатися своїм службовим становищем для власної вигоди. Слід зазначити, що згідно з таким визначенням, саме існування конфлікту інтересів не є неетичним. Важливим є те, яке управлінське рішення буде прийняте посадовою особою в залежності від ситуації.

В національній моделі управління системою державного соціального страхування представники державних органів влади, у яких вони працюють на постійній основі та делеговані державою на виконання обов'язків члена правління Фонду є державними службовцями. Тому розглядаючи конфлікт інтересів з точки зору участі представників державних органів у роботі правління Фонду, слід зазначити, що вони ідентичні конфліктам інтересів у системі державної служби. Відмінність полягає лише в тому, що державний службовець входить у сферу конфлікту інтересів, беручи участь у роботі Фонду на добровільних засадах, але під час виконання своїх службових обов'язків на державній посаді.

Так, члени правління фонду соціального страхування від державної сторони, беручи участь у роботі наглядової ради чи правлінні Фонду, наділяються повноваженнями приймати рішення, пов'язані з функціонуванням системи соціального страхування. Враховуючи те, що вони є представниками державної влади вони мають представляти, у першу чергу, інтереси держави в управлінні системою соціального страхування на неупередженій та безсторонній основі.

Існує безліч причин, які спонукають людей діяти так чи інакше. Вони можуть керуватися фінансовими, релігійними, емоційними чи іншими мотивами. Однак участь у роботі фонду соціального страхування державного службовця на добровільних засадах не повинна своїм особистим мотивам впливати на виконання ним своїх посадових обов'язків [25].

Очевидний конфлікт інтересів виникає тоді, коли людина, маючи достатню інформацію, усвідомлює наявність такого конфлікту інтересів. Для прикладу: члену правління фонду соціального страхування необхідно проголосувати з питання щодо підтримки приватної організації, яка хотіла б отримати замовлення або виграти тендер на право будівництва міського центру зайнятості в регіоні чи виграти тендер серед вищих навчальних закладів на професійну підготовку безробітного населення.

Питання, які пов'язані з конфліктом інтересів та прийняттям управлінських рішень існують і в системі управління виконавчих органів фонду соціального страхування на випадок безробіття до яких відноситься державна служба зайнятості. Окремо слід зазначити, що конфлікт інтересів безпосередньо пов'язаний із питанням конфіденційності. Це питання стосується того, що має робити представник від державної влади, якщо в нього є особисті або ділові інтереси в органі, який має справу з фондом соціального страхування.

Виникнення конфлікту інтересів в системі управління соціальним страхуванням на випадок безробіття наведено на рис. 5.1.1.

На нашу думку, з метою забезпечення доброчесності державної влади й підтримки довіри громадськості до об'єктивності державних рішень у системі соціального страхування необхідно створити систему, яка регулювала б питання, що стосуються конфліктів інтересів у разі їх виникнення. Навіть якщо законодавство, на основі якого функціонує фонд соціального страхування, не вимагає заяви інтересів, добре, коли саме правління не вимагає цього від своїх членів. Якщо правові вимоги обмежені, правління також може розробляти більш конкретні та комплексні норми з цього питання [25].

Більшість розвинених країн світу з вдосконалими системами соціального страхування мають кодекси або статuti стосовно конфліктів інтересів в установах із соціального забезпечення. Згідно з ними або вимагається офіційне оголошення про конфлікт інтересів, або ж забороняється

особам, причетним до цього, брати участь у прийнятті рішень, або забороняються обидва варіанти. Для України це питання поки ще залишається не вирішеним та проблемним, враховуючи виявлення контролюючими органами корупційних схем до яких в нашій країні дуже часто причасні посадові особи фонду соціального страхування на випадок безробіття.

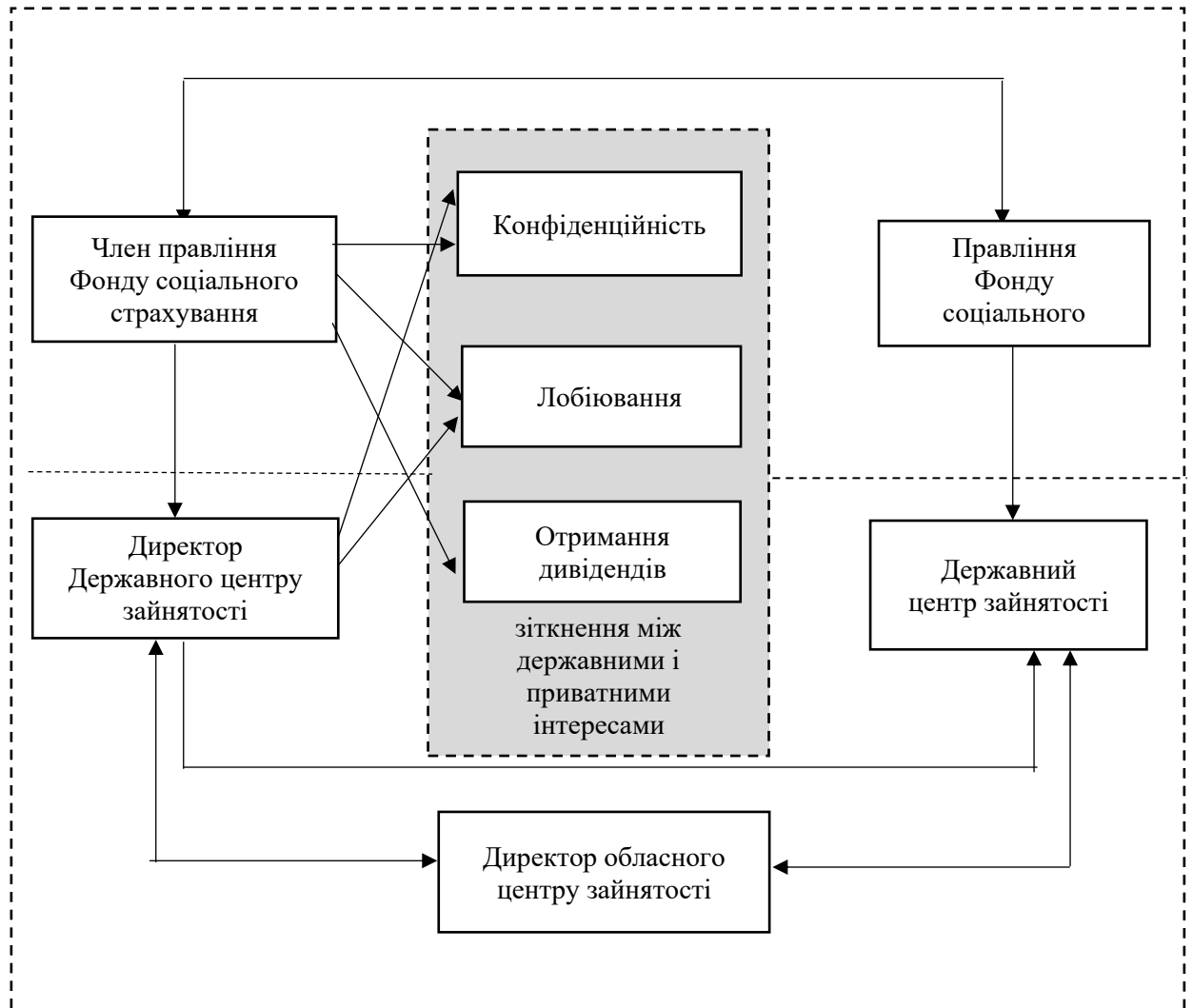


Рис. 5.1.1. Конфлікт інтересів у системі управління загальнообов'язковим державним страхуванням на випадок безробіття

Тому в запропонованій моделі виділена підсистема контролю за цільовим використанням коштів системи соціального страхування на випадок безробіття. В цілому систему державного нагляду за діяльністю Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття та цільовим використанням його коштів на державному та регіональному рівні наведено на рис. 5.1.2.

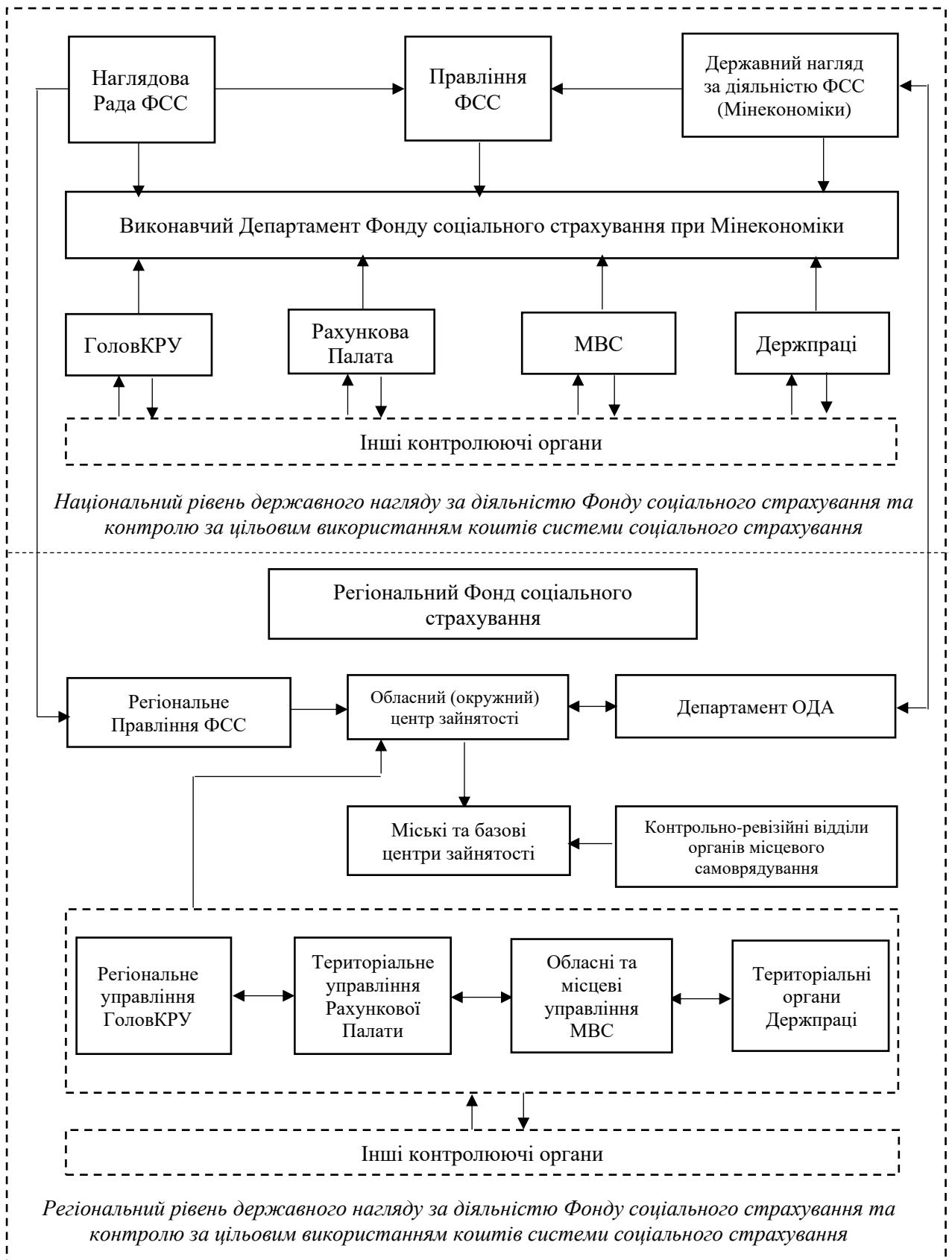


Рис. 5.1.2. Система державного нагляду за діяльністю Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття та цільовим використанням його коштів

Окремо слід виділити таке проблемне питання як забезпечення та розширення фінансових можливостей органів місцевої влади та місцевого самоврядування щодо забезпечення ефективного функціонування та розвиток регіональних і локальних ринків праці з орієнтацією на перспективний соціально-економічний розвиток територіальних громад та їх реальної економічної самостійності в проведенні регіональної політики зайнятості.

В цьому контексті доцільним, на нашу думку, є розподіл напрямів фінансування пасивної та активної політики зайнятості між різними рівнями управління системою соціального страхування.

Напрями активної політики зайнятості мають фінансуватись за рахунок регіонального бюджету фонду соціального страхування спільно з бюджетами місцевих органів влади, а пасивної за рахунок коштів державного бюджету фонду соціального страхування та державного бюджету (дотації у разі потреби, в залежності від ситуації в сфері зайнятості на місцевому рівні).

Має бути також чітко прописаний алгоритм взаємодії між правліннями фонду соціального страхування на випадок безробіття різного рівня управління. Дуже важливо в цьому напрямі забезпечити розробку програм зайнятості на місцевому рівні з їх обґрунтованим, раціональним фінансуванням, взаємозв'язком з регіональними та місцевими програмами соціально-економічного розвитку, що підвищує спроможність та відповідальність органів місцевого самоврядування за проведення місцевої політики зайнятості населення та її результативність. Система фінансування регіональної політики зайнятості та можливі джерела її фінансування наведено на рис. 5.1.3.

Окремо слід виділити такий напрям як кадрова політика органів місцевої виконавчої влади та місцевого самоврядування в сфері зайнятості населення. Так, незважаючи на політику децентралізації, яка проводиться в Україні, необхідно окреслити деякі проблемні питання, які спостерігаються в цьому напрямі. Це пов'язано в першу чергу з деякими змінами в правовому полі щодо призначення керівників регіональних центрів зайнятості та їх заступників, а

також директорів базових центрів зайнятості.



Рис. 5.1.3. Система фінансування регіональної політики зайнятості

Так, згідно наказу Міністерства соціальної політики України “Про затвердження Положення про державну службу зайнятості” від 14.06.2019 р. №945 [204] регіональний центр зайнятості очолює директор, який призначається на посаду та звільняється з посади директором Державного центру зайнятості за погодженням з головою Ради міністрів Автономної Республіки Крим, відповідної обласної, Київської, Севастопольської міської державної адміністрації. Директори базових центрів зайнятості призначаються на посаду та звільняються з посади директором регіонального центру зайнятості за погодженням із директором Державного центру зайнятості та головою відповідної місцевої державної адміністрації [165]. Така правова норма чітко визначала місце та роль органів місцевої влади щодо кадрової політики в сфері зайнятості та посилювала відповідальність керівника регіональної служби зайнятості за кадрові рішення стосовно призначення директорів базових центрів зайнятості.

В той же час, згідно новому наказу Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 16 грудня 2020 р. № 2663 “Про затвердження Положення про Державну службу зайнятості”, регіональний центр зайнятості очолює директор, який призначається на посаду та звільняється з посади Міністром розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України за поданням Державного центру зайнятості. Тобто, незважаючи на посилення ролі місцевих органів влади в контексті сучасний політичних процесів децентралізації, регіональна виконавча влада та органи місцевого самоврядування відсторонені від вирішення кадрових питань в сфері політики зайнятості щодо погодження кандидатури директора регіонального центру зайнятості. Така ж правова норма стосується і кандидатур щодо призначення та звільнення директорів базових центрів зайнятості [204].

З метою посилення ролі органів місцевої влади в питаннях формування та реалізації політики зайнятості, на нашу думку, доцільно визначати кандидатів на посади директорів регіональних та базових центрів зайнятості на місцевому рівні відповідно до професійних якостей претендентів та з представників місцевої територіальної громади, а погодження їх кандидатури покласти на Міністра розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України.

При впровадженні запропонованої моделі політики зайнятості та утворенні регіональних правлінь фонду соціального страхування на випадок безробіття кадрова політика в сфері зайнятості буде прийматися сторонами місцевого соціального діалогу та представниками-членами правління від органів місцевої виконавчої влади та місцевого самоврядування.

В цілому в запропонованій нами моделі формування та реалізації державної політики зайнятості виділені сучасні тренди національного ринку праці, які детально розкрити в дисертації (розділи 1; 3), визначено суб'єкти її формування та реалізації на національному, регіональному та місцевому рівні.

Розкриємо більш детально суб'єкти формування та реалізації державної

політики зайнятості в Україні на різних рівнях управління.

Так, на національному рівні – формування та реалізацію державної політики зайнятості забезпечують у межах своїх повноважень ВРУ, КМУ (розробляє та затверджує основні напрями реалізації державної політики зайнятості та визначає шляхи розв’язання проблем в сфері зайнятості населення), Мінекономіки та інші органи центральної виконавчої влади, Верховна Рада АРК та Рада міністрів АРК, місцеві державні адміністрації, органи місцевого самоврядування.

Головним у системі центральних органів виконавчої влади з формування та реалізації державної політики у сфері зайнятості населення є центральний орган виконавчої влади – Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України.

Відповідальність за виконання основних напрямів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення законодавством України покладено на міністерства та інші центральні органи виконавчої влади, Раду міністрів АРК, обласні, Київську та Севастопольську міські державні адміністрації, органи місцевого самоврядування [199].

Координацію та контроль за виконанням основних напрямів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення здійснює Мінекономіки за участю державної служби зайнятості України. Функції та завдання основного органу публічної влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення, виконує ДСЗ України.

На регіональному рівні – за реалізацію державної політики у сфері зайнятості населення відповідальними є місцеві органи виконавчої влади та місцевого самоврядування. Регіональний рівень державної служби зайнятості представлено обласними центрами зайнятості, а на місцевому рівні – базовими центрами зайнятості, які безпосередньо надають послуги у сфері зайнятості населення до яких належать районні, міжрайонні, міські, районні у містах центри зайнятості.

Згідно національного законодавства в сфері зайнятості населення у

містах, районах та районах у містах можуть створюватись філії центрів зайнятості, які виконують відповідні функції, визначені регіональними чи базовими центрами зайнятості. В об'єднаних територіальних громадах можуть створюватись віддалені робочі місця працівників філій з метою забезпечення доступності послуг, які надаються державною службою зайнятості шукачам роботи [204].

Окремо слід зазначити, що основні принципи формування та реалізації державної політики зайнятості, що знайшли відображення в новій моделі, детально розкрито у розділі 1.

Сучасна модель формування та реалізації державної політики зайнятості в умовах глобалізації та проведенні в країні політики децентралізації та модернізації державної політики зайнятості ґрунтується на механізмах, основними з яких є такі: правовий; інституційний; організаційний; економічний; фінансовий та інформаційний.

Розкриємо основні державні механізми, які запропоновані в новій моделі формування та реалізації державної політики зайнятості та пропозиції щодо їх удосконалення, а саме:

– правовий механізм, який ґрунтується на положеннях міжнародних правових актів у сфері зайнятості населення (конвенцій та рекомендацій Міжнародної організації праці, спільної правової бази країн Європейського Союзу), а також національних законодавчих документів (насамперед Законів України “Про зайнятість населення” № 5067-VI від 05 липня 2012 року та “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття” № 1533-III від 02 березня 2000 р., Про місцеві державні адміністрації” № 2419- III від 17 травня 2001 р., “Про місцеве самоврядування в Україні” № 163-XIV від 06 жовтня 1998 р., підзаконних правових актів) і передбачає доповнення та оновлення окремих із них, зокрема запропоновано пропозиції, які конкретизовані у деяких нових повноваженнях місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування у сфері праці та зайнятості населення, що актуалізовано державною політикою децентралізації

в Україні.

– інституційний механізм пов’язується з необхідністю підвищення рівня організаційної спроможності органів місцевої виконавчої влади та самоврядування, регіональних інституцій зайнятості, які є відповідальними за формування та реалізацію державної політики зайнятості на місцевому рівні їх ролі у системі органів публічної влади в Україні, зокрема кадровим забезпеченням діяльності органів місцевої влади та регіональних центрів зайнятості.

– організаційний механізм передбачає зміну пріоритетів у напрямі посилення активної державної політики зайнятості, заходи якої мають бути спрямовані в першу чергу на підвищення якості вітчизняної робочої сили, її конкурентоспроможності відповідно до сучасних потреб інноваційного розвитку національної економіки та світових тенденцій розвитку глобального ринку праці. Серед основних його інструментів слід виділити державні та регіональні програми зайнятості, систему професійного навчання незайнятого та безробітного населення, державні інноваційні програми та стандарти навчання та ін.

– економічний механізм в запропонованій моделі слід розглядати як систему прийомів та способів прямого та непрямого впливу на сферу зайнятості населення шляхом застосування економічних важелів, що забезпечують досягнення більш високих показників функціонування ринку праці та сприяють соціально-економічному розвитку. В цьому контексті важливо виділити такі інструменти як пільгове оподаткування малого та середнього бізнесу щодо створення нових робочих місць, інвестиції в людський капітал, заробітна плата та макроекономічне планування та ін.

– фінансовий механізм передбачає сукупність фінансових методів, інструментів та важелів впливу на розвиток ринку праці. В запропонованій моделі виділено дві підсистеми фінансування пасивної та активної державної політики зайнятості.

– інформаційний механізм формування та реалізації державної політики

зайнятості слід розглядати як сукупність технологій, методів, способів збирання та обробки інформації з метою отримання повної до достовірної інформації про стан ринку праці для оперативного та стратегічного планування державних та місцевих програм соціального-економічного розвитку, програм зайнятості населення, розробки прогнозів розвитку ринку праці та прийняття раціональних, результативних рішень в сфері державної політики зайнятості. Він передбачає обмін інформацією між всіма її підсистемами та суб'єктами, постійний моніторинг ринку праці.

Важливо зазначити, що ефективна система прогнозування ринку праці є базою для визначення обсягу коштів, необхідних для виконання активних програм зайнятості, а також надає можливості визначити пріоритети регіональної політики зайнятості на прогнозований період та розробити державні заходи, які спрямовані на запобігання масового безробіття та забезпечення соціальних гарантій громадян у сфері зайнятості. В новій моделі формування та реалізації державної політики зайнятості окремо виділена підсистема прогнозування ринку праці на державному та регіональному рівні.

Система прогнозування ринку праці в сучасних умовах соціально-економічного розвитку держави є необхідною умовою для формування інформаційної бази для прийняття узгоджених державно-управлінських рішень різними органами влади, що пов'язує моделі економічного розвитку, демографічні моделі, освітні моделі та міграційні процеси населення, які найбільше знаходяться в системі невизначеності. Прогнозування тенденцій розвитку національного ринку праці має бути основою для розроблення державної політики зайнятості, яка повинна сприяти збалансуванню попиту і пропозиції робочої сили з метою забезпечення сталого соціально-економічного розвитку держави, забезпечення її соціальної безпеки.

Сучасна модель формування та реалізації державної політики в сфері зайнятості населення України в умовах глобалізації наведена на рис. 5.1.4.

Сучасні тренди глобального і національного ринку праці

- автоматизація, роботизація виробничих процесів;
- поширення нестандартної зайнятості;
- диджиталізація управління людськими ресурсами;
- значне зростання сфери послуг;
- віртуалізація бізнесу, розвиток ІКТ;
- економічна спеціалізація;
- нові вимоги до інформаційної компетенції працівників;
- розвиток коворкінгу;
- флексибілізація організації та режиму праці.

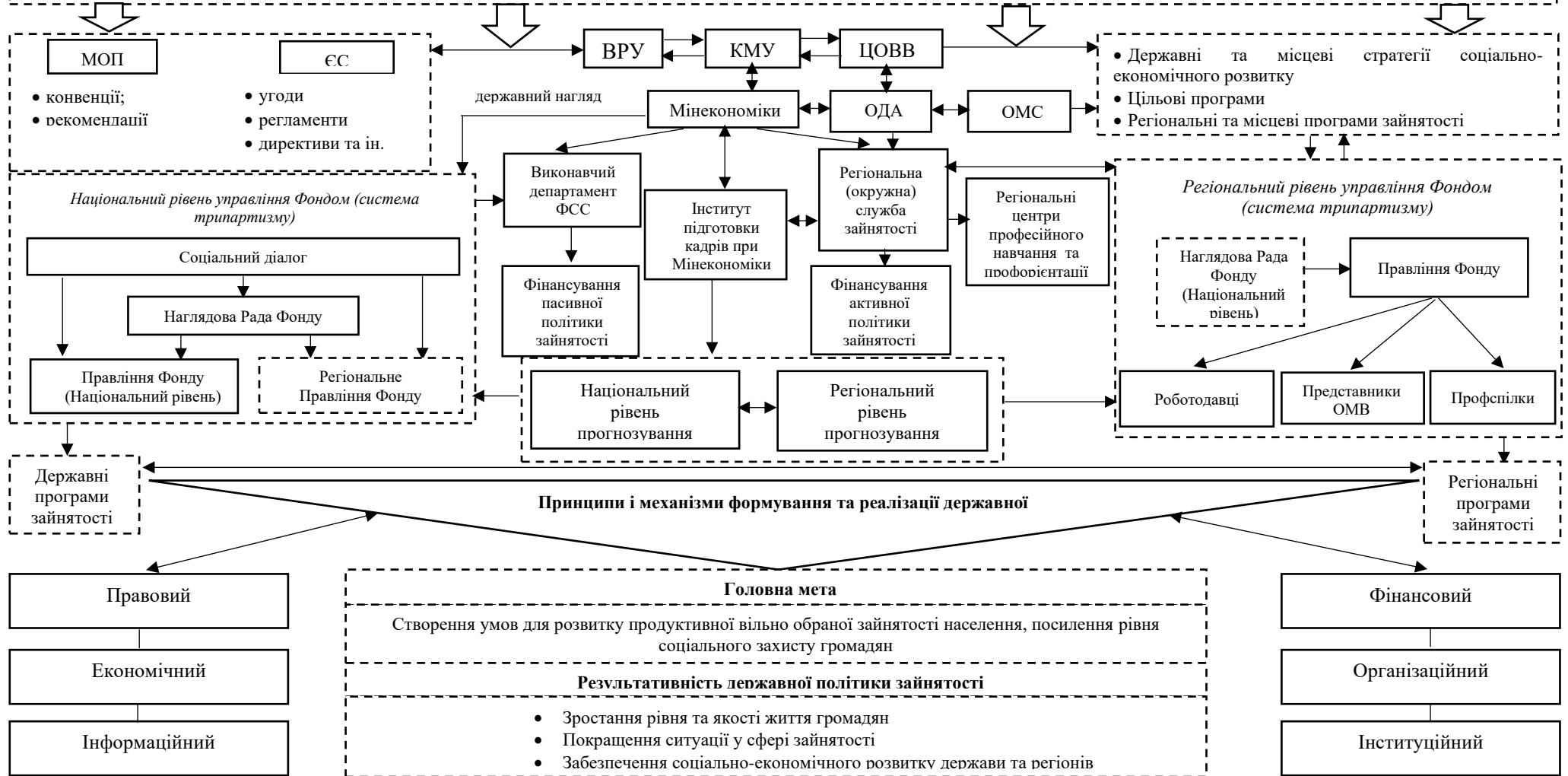


Рис. 5.1.4. Модель формування та реалізації державної політики у сфері зайнятості населення України в умовах глобалізації

В той же час слід зазначити, що для практичного втілення нової моделі формування та реалізації державної політики зайнятості в Україні існує потреба в ретельному її обговоренні зі сторонами соціального діалогу, представниками науки та громадськістю. Наступними кроками має бути розробка відповідного законопроекту щодо внесення відповідних змін до діючого законодавства в сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування.

5.2. Напрями удосконалення механізму використання робочої сили в умовах глобалізації

В умовах проведення модернізації державної політики зайнятості, підвищення інституційної спроможності місцевих органів влади в сфері їх соціально-економічного розвитку, що визначається процесами децентралізації в країні, вкрай важливим постає питання ефективності використання робочої сили та підвищення її якості.

Протягом останніх років в Україні прийнято низку нормативно-правових актів, спрямованих на удосконалення та підвищення ефективності державної політики зайнятості. Одним із важливих її напрямів є питання підвищення ефективності використання робочої сили в системі функціонування вітчизняного ринку праці. Серед основної нормативно-правової бази, спрямованої на модернізацію політики зайнятості слід виділити такі: Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р. № 5067-VI; Основні напрями реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2022 року, затверджених розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24.12.2019 р. № 1396-р.

Розв'язання проблем у сфері зайнятості [200] сприятиме збільшенню кількості та поліпшення якості робочих місць з гідними умовами праці; зменшенню обсягів неформальної зайнятості населення; збільшенню кількості

громадян, зайнятих економічною діяльністю (зростання рівня зайнятих економічною діяльністю у віці 15-70 років у 2022 році до 60,7 %); зменшенню рівня безробіття (скорочення рівня безробіття у 2022 році до 6 % до робочої сили у віці 15-70 років), зокрема серед молоді; підвищенню професійного рівня та конкурентоспроможності вітчизняної робочої сили; удосконаленню механізму державного регулювання внутрішніх і зовнішніх міграційних переміщень робочої сили; підвищенню якості надання послуг державною службою зайнятості.

В Законі України “Про зайнятість населення” зазначається, що формування та реалізація державної політики зайнятості на регіональному та місцевому рівні забезпечують місцеві державні адміністрації, органи місцевого самоврядування, а також регіональні та базові центри зайнятості [199].

В контексті дослідження слід зазначити, що процес формування ринку робочої сили в системі вітчизняного ринку праці триває та знаходиться постійно в динаміці, враховуючи тенденції та вплив глобалізації в цілому на економіку країни. В Україні створено певні механізми ринку робочої сили, але ефективність їх функціонування ще далека від загальних стандартів країн Європейського Союзу (ЄС). Причиною тому є низька вартість робочої сили, поглиблення дисбалансу між попитом і пропозицією робочої сили на регіональних та локальних ринках праці, міжнародна трудова міграція, яка практично вимиває трудові ресурси, зменшуючи можливості для розвитку української економіки.

Сучасний регіональний та локальний ринок праці визначається двома суперечливими тенденціями, узгодження яких дасть змогу збалансувати кількісні і якісні показники попиту та пропозиції робочої сили. Перша тенденція – невідповідність рівня зростання валового регіонального продукту обсягу збільшення кількості робочих місць, унаслідок чого значна кількість районів та об’єднаних територіальних громад (ОТГ) не можуть самостійно вирішити проблеми у сфері зайнятості, такі як високий рівень безробіття, неповна зайнятість, недовикористання професійних навичок, гендерна та вікова

нерівність тощо [219]. Особливо ця проблема виявляє себе в малих мономістах, які мають одне чи декілька неактивних ринкоутворюючих підприємств. Друга тенденція полягає, на нашу думку, в зростанні потреби місцевих органів влади в збільшенні кількості економічно активного населення в своїй системі локального ринку праці та зменшенні кількості осіб і сімей, які перебувають на їх утриманні, зменшуючи навантаження на місцевий бюджет. Рисою соціально-економічної стратегії територіального розвитку стає усвідомлення того, що інвестиції в людський капітал є найбільш ефективними.

Вагомим чинником територіального соціально-економічного розвитку, виступає вартість робочої сили. На думку Е. Лібанової, перехід від моделі з дешевою робочою силою до моделі з високим рівнем оплати ефективної праці, безумовно, спровокує зниження зайнятості, насамперед серед працівників низької кваліфікації. Виникне необхідність створення нових робочих місць, але в нових умовах йтиметься про якісно інші робочі місця, ніж ті, які створюються в секторі самостійної зайнятості. Це і стане першим кроком на шляху формування конкурентної економіки. Перспективи України пов'язуються зі стрімким економічним розвитком, з необхідним подоланням існуючого на сьогодні величезного відставання від розвинених країн, що досягається за умови переходу до якісно нового – інноваційного етапу на основі нарощування двох взаємозалежних складових: технологічного і людського капіталу. Це потребуватиме протягом найближчого десятиліття великих витрат на відтворення на новій технологічній базі основних фондів і на зростання інвестицій у соціальну сферу [137].

В регіонах України зберігаються тенденції уповільненого зростання частки витрат на оплату праці в собівартості та недостатності її рівня на вакантних робочих місцях. Так, частка витрат на оплату праці в собівартості виробництва становить майже 9 %, тоді як у країнах Європейського Союзу (ЄС) досягає 45 %. Переважно вільні робочі місця пропонуються з низьким рівнем заробітної плати, важкими та шкідливими умовами праці, на низькотехнологічному обладнанні [4].

Г. Куліков досліджуючи питання вартості робочої сили, зазначає, що гідна зарплата в регіонах України, яка забезпечувала б сьогодні розширене відтворення робочої сили, повинна бути в межах 36-60 тис. грн. на місяць. Згідно з розширеним трактуванням, при визначенні вартості робочої сили необхідно враховувати не тільки затрати роботодавців на її утримання, але й витрати держави на підготовку кадрів, індивідуальні витрати громадян на формування і розвиток здібностей до праці, що дозволяє проаналізувати повні затрати на утримання робочої сили в масштабах суспільства. Необхідно зазначити, що у країнах ЄС не бачать різниці між затратами на утримання робочої сили і загальною вартістю робочої сили, яку прирівнюють до загальної суми затрат роботодавців на наймання персоналу. Для прикладу: за показником погодинної вартості робочої сили Україна значно відстає не тільки від країн – старих членів ЄС, але й від нових. У 2016 р. середня погодинна вартість робочої сили в ЄС (28) оцінювалась у 25,4 євро та у 29,8 євро – в зоні євро (19), а в нашій країні – 1,5 євро. Проте цей середній показник приховує істотні відмінності між державами – членами ЄС з найнижчими погодинними затратами на оплату праці, зареєстрованими в Болгарії (4,4 євро), Румунії (5 євро), Литві (7,3 євро), Латвії (7,5 євро) та Угорщині (8,3 євро), і з найвищими – в Данії (42 євро), Бельгії (39,2 євро), Швеції (38 євро), Люксембурзі (36,6 євро) і Франції (35,6 євро) [131].

Фахівцями МОП визначені найбільш істотні чинники, які стримують зростання продуктивності праці і заробітної плати у пострадянських країнах, в тому числі і в Україні, а саме: економія на фонді оплати праці; на підвищення кваліфікації і професійної підготовки працівників із перевагою використовувати дешеву робочу силу; недосконала техніка і технологія [7].

Як вже зазначалося в розділі 4 одним із проблемних питань є дисбаланс між попитом і пропозицією робочої сили, який спостерігається на регіональних і локальних ринках праці. Окремо слід, на нашу думку, виділити ще одну проблему, яка полягає у значних обсягах трудової міграції з західних регіонів України до країн ЄС.

При цьому методологічно важливим принципом є те, що зайнятість у ринкових умовах має формуватися переважно на основі самостійного працевлаштування. Це означає, що ринок робочої сили має відкритий характер, оскільки природними причинами переміни місця роботи має бути прагнення людини покращити свої умови і оплату праці. Другим важливим принципом, який певною мірою впливає з першого, є посилення мобільності робочої сили, при чому усіх її форм – територіальної, галузевої, професійної, соціальної. Внаслідок цього відбуваються інтенсивні переміщення робочої сили, які, проте, підкоряються певним ринковим закономірностям, зокрема закону конкуренції, коли перевага надається більш конкурентоспроможним працівникам. Тому в умовах функціонування глобального ринку праці важливе значення набуває поняття якості робочої сили.

Підвищення якості робочої сили здійснюється шляхом професійного навчання працівників (їх первинної професійної підготовки, професійної перепідготовки та підвищення кваліфікації) і безпосередньо пов'язане, з одного боку, із забезпеченням потреб розвитку економіки та соціальної сфери у висококваліфікованих кадрах, а з іншого – з підвищенням професійного рівня працівників та їх конкурентоспроможності на ринку праці. Від рівня охоплення працівників професійним навчанням та його ефективності в значній мірі залежить стабільність ситуації у сфері зайнятості населення, зростання продуктивності праці та валового внутрішнього продукту країни.

В умовах глобалізації пріоритетними напрямками реформування українського ринку робочої сили є підвищення якості та конкурентоспроможності робочої сили; сприяння ефективним і доцільним переміщенням працездатного населення; вдосконалення системи оплати праці, розширення можливостей отримання населенням офіційних основних і додаткових доходів; запобігання зростання безробіття через створення та зберігання перспективних для розвитку місцевої громади робочих місць за рахунок різних джерел фінансування, впровадження ефективних механізмів перерозподілу зайнятих.

Сучасні процеси розвитку ринку робочої сили в Україні супроводжується посиленням його сегментації. Кожний сегмент як зайнятого, так і незайнятого населення відрізняється специфікою свого соціального статусу, економічною поведінкою, гарантіями зайнятості, рівнем та стабільністю доходів, конкурентоспроможністю та захищеністю на ринку робочої сили. В посиленні сегментації ринку робочої сили на сучасному етапі беруть участь різноманітні фактори, зокрема структурні зміни в економіці, спад виробництва пов'язаний з соціально-економічними кризами, зниження рівня та якості життя населення, його відмінність в залежності від конкурентоспроможності регіону, інституційної спроможності об'єднаних територіальних громад тощо. Наслідком дії цих факторів є значне розшарування населення за рівнем життя, проблеми безробіття, ускладнення їх становища на ринку робочої сили.

Застосування такого класифікаційного підходу до ринку робочої сили є необхідним, але недостатнім для вирішення цього завдання. Кожна класифікація ґрунтується на виділенні однієї чи декількох ознак явища, тоді як сегментація ринку робочої сили виявляє комплексний вплив на ринок робочої сили з боку багатьох різноманітних факторів. Класифікаційні ознаки ринку робочої сили можуть бути суттєвими або поверхневими, основними чи похідними, тоді як сегментація ринку робочої сили торкається модифікації внутрішніх елементів його організації.

На відміну від дуалістичної моделі західних ринків, українському ринку робочої сили властива трисекторна модель, яка охоплює: зайнятих в офіційній економіці, зайнятих в неофіційній економіці та зайнятих одночасно в офіційній і неофіційній економіках. Всередині секторів виділяються сегменти, що вирізняються своїми критеріальними ознаками.

Особливу тривогу викликають соціально вразливі (групи) сегменти ринку робочої сили, представлені конкурентоспроможними працівниками з нестійкою зайнятістю, спадним попитом на послуги праці, низькими та нестабільними доходами, особливо в умовах впливу глобальних криз. Розкриття специфіки цих та інших, більш захищених сегментів ринку робочої

сили дає можливість виявити сутність, форми вияву, фактори і тенденції розвитку різних елементів складної соціально-економічної структури, визначити закономірності їх подальшого функціонування і на цій основі розробляти ті чи інші напрями державної та регіональної політики зайнятості, поєднуючи сегментацію ринку з регіональними особливостями.

Сегментаційний підхід до вивчення ринку робочої сили має не лише теоретичне значення. Сегментація ринку робочої сили є, з одного боку, теоретико-методологічним підходом, що відображає використання робочої сили, а з іншого – складовою державної стратегії її регулювання.

Регулювання ринку робочої сили та її використання повинно враховувати сегментацію для того, щоб набути адресного, цілеспрямованого характеру. Процес управління сегментованим ринком робочої сили є різноплановим та багаторівневим. У ньому мають узгоджуватись загальні заходи макроекономічного регулювання і специфічні, що віддзеркалюють національну специфіку, механізми саморегулювання і державного регулювання, комплексний та сегментаційний підходи, стратегії державного управління і кадрової політики підприємств.

Завданням сучасного етапу у сфері регулювання зайнятості є розвиток активної політики на ринку робочої сили. В основу має бути покладено модель управління, центральними елементами якої є основні регулятори ринкової організації робочої сили, а саме: конкуренція на ринку робочої сили, заробітна плата як ціна послуг праці, трудова мобільність. Саме за цими параметрами здійснюється, з одного боку, саморегулювання ринку робочої сили, а з іншого – відбувається втручання держави, яка реалізує координуючу, стимулюючу чи обмежуючу роль, у процес управління.

Загальні напрями реформування ринку робочої сили необхідно конкретизувати щодо кожного його сегмента, оскільки, не набувши адресності й диференційованості, вони залишаються нереалізованими.

Так, І. Петрова в основу виділення сегментів ринку праці покладає такі критерії: спосіб включення робочої сили у процес праці, спосіб координації і

спосіб оцінки праці [261].

Разом з тим в залежності від комбінації дії багатьох факторів (структура економіки та інтенсивність її зрушень, технічний рівень виробництва, характер демографічних процесів, якість робочої сили тощо) регіональні, локальні ринки праці відрізняються за ступенем збалансованості попиту і пропозиції робочої сили. На регіональному рівні більш чітко проявляються риси сегментації попиту і пропозиції робочої сили за галузевими, професійно-кваліфікаційними, демографічними, соціальними, психологічними ознаками. Відносно попиту на робочу силу в рамках певних регіональних територіальних утворень можуть існувати економічно розвинуті, аграрно-промислові, промислові, території пріоритетного розвитку тощо, які характеризуються специфічними вимогами до робочої сили та її якості.

Пропозиція робочої сили зумовлюється регіональними особливостями демографічних процесів, структури населення, якості трудового потенціалу, які в свою чергу є результатом дії економічних та соціальних факторів. Тому на регіональному рівні формується своя кон'юнктура ринку робочої сили, рівні зайнятості, незайнятості населення та безробіття, структура зайнятості за видами і формами, ціна робочої сили та рівень доходів населення. Вивчення процесів становлення і функціонування регіональних ринків праці в залежності від економічних, соціальних, демографічних факторів розвитку територій необхідне для регулювання зайнятості та використання трудового потенціалу територій, проведення активної політики зайнятості населення з боку місцевих органів влади та самоврядування, регіональних інституцій зайнятості.

На думку, В. Ковальського, складність об'єкта регулювання ринку робочої сили на регіональному рівні визначається ще і тим, що він є проміжною ланкою між місцевим та загальнодержавним рівнями. Через це з метою поєднання інтересів підприємств, окремих працівників з інтересами територій, регіонів та загальнодержавними виникає необхідність у координації різноманітних явищ і тенденцій для оптимального функціонування ринку робочої сили в цілому; процеси, які відбуваються при формуванні ринку

робочої сили так чи інакше стосуються регіонального рівня, тому до об'єкту регулювання регіонального ринку ми відносимо практично усі тенденції на ринку робочої сили, окрім тих, що безпосередньо стосуються компетенції підприємств чи держави [280].

Крім цього, необхідно відмітити той факт, що регіональний ринок робочої сили носить характер відкритої системи, де кількісні і якісні показники в кожний проміжок часу мають різні величини, тобто він є динамічною системою, сегментованою і диференційованою (так, наприклад, на рівні регіону, територіальної громади постійно змінюється демографічна, соціально-культурна, політична ситуація, що має прямий чи опосередкований вплив на процес формування робочої сили).

В таких мінливих динамічних умовах, на нашу думку, до системи регулювання ринку робочої сили, необхідно застосовувати цільовий підхід, що вимагає досконалих методів координації господарського механізму в регіоні, глибокого аналізу усіх процесів, які призводять до структурних змін в регіональній економіці. Тобто сучасна модернізація соціально-трудова відносин в Україні, в тому числі і на регіональному рівні повинна здійснюватися за програмно-цільовим підходом, з чітким визначенням алгоритму та механізму її реалізації, дієвих важелів та очікуваного економічного й соціального ефекту [280].

Механізм регіонального регулювання і використання робочої сили, на нашу думку, має включати систему вибору цілей регулювання, організаційну структуру регулювання, систему важелів і стимулів, систему нормативно-правового забезпечення.

Завданнями регіонального регулювання ринку робочої сили є:

- чітка координація дій у системі регіонального трикутника “підприємство - місцеві органи влади - державні регіональні органи влади” в частині регулювання регіонального ринку робочої сили та забезпечення їх надійного функціонування;

- підтримання оптимальних пропорцій між зайнятими і безробітними

у межах регіону та територіальної громади;

- забезпечення балансу між попитом і пропозицією робочої сили на основі добровільності, економічної ефективності, транспортної та інформаційної доступності;

- оптимізація рівня і структури зайнятості з огляду на економічну ефективність і доцільність з врахуванням індивідуальних інтересів через введення різноманітних форм участі робочої сили у суспільному житті. Ця функція повинна реалізовуватись через зацікавленість місцевих органів влади, заохочення роботодавців та найманих працівників до становлення різних форм суспільно-корисної праці через адекватну систему пільг, доплат, компенсацій тощо;

- планування, регіональне прогнозування динаміки кількісного та якісного складу робочої сили у господарському комплексі регіону з метою ефективного використання робочої сили, виходячи з економічної доцільності;

- розвиток та забезпечення добросовісної регіональної конкуренції як невід'ємного атрибуту функціонування ринкової економіки;

- забезпечення соціальних гарантій. Особливе значення цієї функції полягає у необхідності проведення заходів соціальної підтримки, яка відповідала б міжнародній практиці у випадку неспроможності суспільства забезпечити громадянину отримання необхідних життєвих благ з причин безробіття. Актуальність цього питання постає в умовах впливу глобальних криз, що пов'язано зі значним зростанням рівня безробіття та значним фінансовим навантаженням на Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття.

- організація і функціонування місцевої системи професійної орієнтації, та професійного навчання. Ця функція є однією з пріоритетних для регіональних органів влади, враховуючи те, що більшість працездатного населення є найбільш мобільним саме в межах регіону та територіальної громади. Система професійного навчання у межах регіонального, локального ринку робочої сили повинна полягати в умінні оперативно правильно виділяти

тенденції, що будуть формувати попит та пропозицію на ту чи іншу спеціальність, професію та вживати адекватних заходів, тобто проводити відповідне професійне навчання, в тому числі й на виробництві;

- збір та аналіз повної, достовірної інформації щодо суб'єктів ринку робочої сили та процесів, які її стосуються;

- встановлення і підтримання реальної вартості робочої сили, мінімальні розміри якої повинні відповідати нормальному функціонуванню і відтворенню робочої сили;

- правове забезпечення і контроль за дотриманням законодавства в системі соціально-трудова відносин;

- стимулювання і мотивація до праці на основі забезпечення продуктивної зайнятості населення та ін.

Одним із механізмів регулювання процесів формування і функціонування ринку робочої сили на регіональному рівні доцільно було б здійснювати на основі моделі “гнучкого ринку робочої сили”. Досвід окремих країн світу доводить, що моделі жорсткого контролю держави за ринком робочої сили або моделі вільного ринку робочої сили не приводять до бажаних результатів.

Для розуміння проблеми доцільно визначити, що саме розуміється під категорією “гнучкий ринок робочої сили”, а саме: це сукупність заходів щодо забезпечення оптимальних умов економічного розвитку і дії системи соціального захисту населення на основі взаємодії державних та ринкових регуляторів ринку робочої сили.

Так, при жорсткому контролю держави і значному збільшенню бюджетних витрат на регулювання зайнятості адміністративними методами спочатку справді зменшується безробіття, причому навіть нижче природного рівня. Проте це приносить лише тимчасовий ефект, після чого безробіття зростає.

На нашу думку, доцільно розглянути модель “гнучкого ринку робочої сили”, яка передбачає:

- державне “розширення” або “звужування” ринку робочої сили;

- мобільність робочої сили (територіальну, галузеву та ін.)

взаємозамінність працівників, що володіють різнобічними професійними навичками;

- нестандартну (гнучку) зайнятість (різні її організаційні форми);

- гнучку систему оплати робочої сили;

- збільшення обсягів фінансування в системі соціального страхування на випадок безробіття на проведення активної політики зайнятості населення.

Державне “розширення” або “звужування” ринку робочої сили проводять через:

- зміни системи оподаткування, субсидій, позики тощо. При підвищенні рівня оподаткування, зменшуються можливості найму робочої сили та відповідно і знижується попит на робочу силу. А при наданні позики для заняття підприємницькою діяльністю знижується чисельність незайнятого населення, тобто знижується пропозиція робочої сили ;

- зміни суми виплат населенню із державного бюджету. Так, через зменшення пенсій, стипендій, виплат жінкам з малолітніми дітьми відбувається збільшення пропозиції робочої сили цих категорій населення. Через збільшення виплат чоловікам, жінки яких не працюють, відбувається скорочення пропозиції жіночої робочої сили;

- зміни тривалості професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників. Якщо попит на робочу силу перевищує її пропозицію, то навчання проводиться по скороченій програмі у найменші строки;

- застосування сучасних ІКТ, робототехніки та автоматизованих виробництва. Такі заходи сприяють підвищенню попиту на висококваліфіковані кадри, однак значно знижують загальну потребу в робочій силі.

Впровадження моделі “гнучкого ринку робочої сили” поширюється на зайнятих працівників. Якщо традиційно зайняті працівники мають роботу протягом повного робочого тижня, то гнучка зайнятість дозволяє охопити

додатково за допомогою різних нестандартних систем організації праці та контрактів штатний персонал, зайнятий в умовах неповного робочого дня, а також тих, що працюють вдома.

Вона є інструментом підвищення ефективності виробництва, зменшення втрат, збільшення продуктивності праці та зацікавленості працівників, в той же час допомагає підприємцям маніпулювати чисельністю та якістю робочої сили, виходячи з економічного становища.

Соціальний ефект застосування “гнучкого ринку робочої сили” пов’язаний з дією таких соціальних чинників, як плинність потреб працівників щодо умов праці на протязі їх трудової діяльності, необхідність у періодичному оновленні знань, підвищенні рівня професійних компетенцій та можливості вибору зручного режиму робочого часу та ін.

В умовах ринкової конкуренції роботодавцям необхідно підвищувати зацікавленість у поліпшенні господарських результатів при одночасному зменшенні резервів чисельності працівників та робочих місць, а першочерговим завданням держави в таких умовах є забезпечення ефективного соціального захисту, працевлаштування звільнених, перенавчання та ін. Тобто мова має йти про активну роль держави у забезпеченні збалансованості робочої сили та робочих місць при ринковому механізмі, який орієнтован на продуктивну та ефективну зайнятість.

Враховуючи, що виробничі соціально-трудова відносини працівників та роботодавців регулюються колективними договорами, особлива увага повинна приділятися питанню укладання колективних договорів на підприємствах, в установах та організаціях усіх форм власності.

Важливо зазначити, що питання працевлаштування та покращення підготовки кваліфікованих кадрів взаємопов’язані. Відсутність дієвого механізму державного замовлення спеціалістів та регулювання набору учнів у професійно-технічні заклади, продовження випуску навчальними закладами спеціалістів, на яких відсутній або недостатній попит на ринку робочої сили, ускладнюють ситуацію з молодіжною зайнятістю

Підтримування зайнятості, закріплення кадрів на підприємствах має проводитись за рахунок впровадження інноваційних технологій.

Реалізація державної політики зайнятості населення у нинішніх умовах потребує впровадження нових економічних механізмів, спрямованих на створення матеріальних умов для функціонування системи державних гарантій у сфері праці. Це перш за все цільове фінансування і надання пільгового кредитування та податкових пільг суб'єктам господарювання, що забезпечують розширення масштабів виробництва, створення нових робочих місць, що сприяє підвищенню рівня зайнятості населення, фінансове забезпечення своєчасної перепідготовки вивільнюваних кадрів та таких осіб, які вперше шукають роботу.

В умовах глобальної економіки для України вкрай важливо забезпечити інноваційно-інвестиційний розвиток національної економіки як підґрунтя соціальних реформ.

Тому доречними буде, на наш погляд, реалізація таких заходів:

- докорінне реформування системи державного управління (зокрема, демонополізація, деєтатизація та децентралізація влади);
- переведення державної політики управління економікою від локального вимушеного антикризового реагування до цілеспрямованого стратегічного регулювання інвестиційної активності суб'єктів господарювання;
- обмеження степеню відкритості української економіки прагматичними національними інтересами;
- знаходження місця України у глобальній економіці з урахуванням перспективних тенденцій (зокрема, щодо повного вичерпання до 2050 р. можливостей тих економік, які використовують переважно вуглецеву сировину);
- проведення податкової і бюджетної реформ;
- активна підтримка державою інноваційних напрямів в машинобудуванні, енергозбереженні, екології, освіті, медицині, АПК;
- реформування корпоративного законодавства, спрямованого на

полегшення виходу вітчизняних компаній на іноземні ринки капіталу;

- закриття та/чи реструктуризація неприбуткових підприємств;

- створення власних ноу-хау та припинення витоку інформації;

- пошук резервів для залучення інвестицій, їх спрямування на техніко-технологічне переозброєння виробництва і зменшення матеріало- та енергомісткості продукції, яка виробляється;

- перехід від трансформаційної моделі розвитку економіки (яка фактично зводилася до однобічного економізму, не пов'язувала економічні реформи з соціальними, політичними та духовними чинниками) до інноваційно-інвестиційної (яка передбачає поступову, докорінну перебудову системи взаємовідносин між економічними суб'єктами й техніко-технологічне оновлення ресурсного потенціалу виробничої сфери);

- створення умов, коли інвестиції, їхня структура будуть відбивати технологічну структуру економіки і забезпечувати пріоритетний розвиток вищих технологічних укладів;

- створення оптимального механізму колективно-договірного регулювання фондів оплати праці залежно від результатів виробничої та фінансово-господарської діяльності підприємства;

- удосконалення організації і стимулювання праці, форм і методів господарювання;

- стимулювання державою реального сектору економіки усіма можливими способами (зниження податків, спрощення податкової системи, надання прямих і прихованих субсидій, пільгових і звичайних кредитів, пряме інвестування коштів державою, приватно-державне партнерство) тощо [24].

Окремо слід, на нашу думку, акцентувати увагу ще на недостатньому взаємозв'язку між рівнями і динамікою продуктивності праці та рівнем і динамікою заробітної плати, що не сприяє забезпеченню продуктивної зайнятості населення. Тому важливим шляхом досягнення продуктивної зайнятості має стати практичне забезпечення такого зв'язку за рахунок застосування більш ефективних форм та систем оплати праці і запровадження

систем оплати праці з урахуванням трудового внеску кожного працівника у колективний результат праці; впровадження ефективних мотиваційних фінансових механізмів в системі соціально-трудоких відносин.

В цілому питання підвищення ефективності використання робочої сили залежить від вирішення ряду питань, зокрема:

- розробки пропозицій щодо змін повноважень місцевих органів виконавчої влади та органів самоврядування з питань, що стосуються підвищення ефективності використання робочої сили;

- розробки механізму стимулювання роботодавців у проведенні професійного навчання кадрів на виробництві;

- розробки механізму стимулювання персоналу підприємств у проведенні професійного навчання на виробництві;

- розробки та затвердження рекомендацій щодо створення і діяльності асоціації підприємств усіх форм власності з питань професійного навчання кадрів на виробництві;

- сприяння створенню на підприємствах усіх форм власності відділів з професійного навчання кадрів на виробництві, з наданням їм організаційно-методичних, управлінських, фінансово-економічних функцій при тісній взаємодії з асоціаціями підприємств усіх форм власності з питань професійного навчання кадрів на виробництві;

- сприяння підвищенню інноваційної активності і забезпечення випереджаючого розвитку високотехнологічних секторів економіки на підприємствах;

- сприяння модернізації економіки підприємств, підтримка сучасних високоефективних, конкурентоспроможних та екологічно безпечних виробництв, ефективних наукових розробок та технологій;

- сприяння стимулюванню інвестиційної діяльності, залучення стратегічних інвесторів до інвестування перспективних проектів, передусім спрямованих на розвиток виробничого потенціалу, забезпечення максимальної ефективності інвестованих коштів;

– створення сприятливих умов для залучення інвестицій через розвиток концесійної діяльності, впровадження системи іпотечного кредитування та лізингу, спрощення процедури взаємовідносин у галузі інвестиційної діяльності;

– сприяння створенню сприятливого економічного середовища, забезпечення рівних умов конкуренції та усунення причин, що стримують розвиток малого та середнього підприємництва;

– сприяння створенню робочих місць для осіб з обмеженою конкурентоспроможністю на ринку праці та ін.

В той же час, процеси глобалізації, технічний прогрес та застосування сучасних ІКТ сприяють підвищенню мобільності робочої сили, створення нових можливостей працевлаштування та одночасно до появи нових невизначеностей в системі функціонування вітчизняного ринку праці.

Особливості сучасного економічного розвитку є важливими факторами зростання продуктивності праці, розповсюдження прогресивних технологій і раціоналізації виробництва на глобальному рівні, а також впровадження інновацій, як важливого засобу отримання конкурентних переваг, що дозволяють суттєво підвищити рівень зайнятості, оплати праці та ефективність використання робочої сили.

Виходячи з основних принципів соціальної політики держава має твердо виконувати обов'язки щодо захисту кожної особистості, її прав і гарантій. Працездатним громадянам повинні бути створені умови для реалізації своїх професійних якостей, знань з тим, щоб забезпечити гідний рівень та якість життя.

Серед основних напрямів, які могли б впливати на сучасну політику зайнятості можна виділити такі: встановлення загальних, територіальних та галузевих пріоритетів; визначення межі формування ринку робочої сили та науково обґрунтувати таку доцільність; вирішення проблеми збереження кваліфікованих кадрів на виробництві та відтоку їх на зовнішні ринки праці тощо.

Таким чином, питання покращення використання робочої сили та підвищення її якості мають ключове значення для поліпшення ситуації у сфері зайнятості населення. З метою вирішення цих питань державна політика зайнятості населення має бути спрямована на: подолання наслідків структурної диспропорції між попитом на робочу силу та її пропозицією на основі проведення моніторингу і прогнозування попиту та пропозиції робочої сили у професійно-кваліфікаційному розрізі з метою ефективного планування роботи в напрямках активних форм зайнятості та задоволення потреб розвитку економіки та соціальної сфери у кваліфікованих кадрах; підвищення професійного рівня та конкурентоспроможності вітчизняної робочої сили відповідно до сучасних вимог соціально-економічного розвитку країни; удосконалення механізмів регулювання оплати праці; підвищення вартості вітчизняної робочої сили з метою забезпечення її розширеного відтворення, підвищення економічної активності та конкурентоспроможності на ринку праці; удосконалення організаційно-правових та економічних засад державного регулювання внутрішніх і зовнішніх міграцій робочої сили на основі проведення моніторингу та оцінки стану її міграційних потоків; удосконалення системи колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин; посилення відповідальності та підвищення ролі органів виконавчої влади та місцевого самоврядування у формуванні і реалізації державної політики зайнятості населення та налагодження координації спільних дій на ринку праці.

Як вже зазначалося в попередніх розділах роботи законодавство з питань зайнятості є правовою основою формування та реалізації державної політики зайнятості. Тому його формування потребує розробки нових та вдосконалення діючих правових механізмів в сфері зайнятості з урахуванням правових норм міжнародного права в цій сфері сучасних потреб розвитку національного ринку праці.

Одним із таких правових механізмів є розроблені пропозиції (у вигляді проекту закону “Про внесення змін до деяких законів України щодо уточнення

повноважень місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування у питаннях праці та зайнятості населення”.

Основною метою опрацювання даного проекту Закону є уточнення повноважень місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування у питаннях праці і зайнятості населення. Головні завдання прийняття Закону полягають у посиленні впливу зазначених органів влади на процеси, що відбуваються на ринку робочої сили, у зайнятості населення та соціальному захисті працівників; поліпшенні роботи з організації розробки програм зайнятості, як основного інструменту реалізації державної політики зайнятості, розв’язання проблем ринку робочої сили України та регіональних ринків робочої сили; сприяння продуктивній зайнятості населення України.

Предметом правового регулювання є окремі положення Закону України “Про місцеві державні адміністрації” та Закону України “Про місцеве самоврядування в Україні”, що регламентують повноваження зазначених органів влади в сфері праці та зайнятості населення.

В запропонованих пропозиціях (додаток Ж), конкретизуються повноваження місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування у сфері праці і зайнятості населення, їх відповідальність за реалізацію державної політики у цій сфері, зокрема у питаннях організації та оплати праці, формування стимулів до продуктивної праці, а також організації розроблення, координації та контролю за виконанням територіальних програм зайнятості населення.

Прийняття Закону України “Про внесення змін до деяких законів України щодо уточнення повноважень місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування у питаннях праці та зайнятості населення” потребуватиме внесення змін до окремих нормативно-правових актів, які визначені у проекті. Прийняття і введення в дію зазначеного проекту Закону дозволить посилити роль місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування у розв’язанні проблем, що виникають в галузі праці і зайнятості населення в Україні та її регіонах.

5.3. Пропозиції до комплексного проекту основних напрямів формування та реалізації державної політики зайнятості на середньострокову перспективу в контексті проведення соціально-економічних реформ в Україні

Подолання існуючих проблем та поліпшення ситуації у сфері зайнятості населення пов'язане із реалізацією комплексу заходів щодо державного регулювання зайнятості населення. Лише за умови ефективного державного регулювання процесів соціально-економічного розвитку країни можливо забезпечити зростання зайнятості населення, подолання професійно-кваліфікаційних диспропорцій між пропозицією робочої сили і попитом на неї, а також поліпшити якісні характеристики робочих місць та використання робочої сили, посилити її конкурентоспроможність як на національному ринку праці, так і на ринках праці інших країн світу. Такі показники економічної активності населення як зайнятість і безробіття – перебувають у постійному взаємозв'язку та взаємозалежності з показниками, які характеризують загальну ситуацію в економіці, зокрема з обсягами інвестицій, податками, доходами населення, динамікою виробництва тощо. Саме тому ситуація в сфері зайнятості населення визначається економічним станом країни: чим більше створюється нових робочих місць та чим більше вони відповідають пропозиції робочої сили, тим кращі перспективи щодо зростання рівня зайнятості населення. Тому дуже важливо в умовах проведення соціально-економічних реформ в державі забезпечити ефективну координацію діяльності центральних та місцевих органів виконавчої влади, місцевого самоврядування, спрямованих на вдосконалення механізмів державного регулювання всіх сфер економіки.

З урахуванням глобальних процесів, що відбуваються у світовій економіці, невідкладними завданнями України у суспільно-господарській сфері є перехід до інноваційної моделі розвитку. Для України не існує альтернативи інноваційному розвитку. У сучасному світі “міжнародна вага” держав, їхня могутність визначаються не стільки наявністю у них тих чи інших традиційних

виробничих ресурсів, скільки порівнянням інноваційних можливостей та вмінням ефективніше їх використовувати. Важливим чинником інноваційної спроможності країни, її регіонів та окремих господарських сегментів є впровадження принципово нових прогресивних технологій і перехід до випуску високотехнологічної продукції, що відбувається на основі інтелектуалізації усієї виробничої діяльності [46].

Для України в сучасних умовах глобального-інформаційного простору постає першочерговим питання підвищення власного іміджу на міжнародному рівні. Тому країні необхідно забезпечити покращення інвестиційного клімат, провести модернізацію виробничої сфери та забезпечити сприятливі умови для сталого соціально-економічного розвитку, що сприятиме зростанню рівня та якості життя населення. Досягнення цих цілей представляється проблематичним без проведення відповідних перетворень у сфері державного управління в т. ч. і в такому важливому напрямі як ринок праці та зайнятість населення.

Відповідно до проведеного у роботі комплексного аналізу системи формування та реалізації державної політики зайнятості в умовах глобалізації розроблено пропозиції до урядового проекту пріоритетних завдань державної політики у сфері зайнятості населення на середньострокову перспективу.

В умовах глобальної конкуренції важливим напрямом державної політики зайнятості є розширення сфери застосування праці на основі інноваційно-інвестиційного розвитку економіки, створення нових робочих місць та сприяння розвитку підприємницької ініціативи населення шляхом:

- державної підтримки розвитку пріоритетних галузей національної економіки на інноваційно-інвестиційній основі, підвищення її конкурентоспроможності і ефективності функціонування в умовах впливу глобалізаційних процесів, взаємоузгодження економічних і соціальних параметрів її розвитку;

- впровадження інноваційних технологій, модернізації виробництва з метою підвищення продуктивності праці та конкурентоспроможності

вітчизняної продукції, створення та розвитку мережі індустріальних парків як “точок економічного зростання”;

– підвищення економічної активності населення шляхом сприяння розвитку підприємницької ініціативи населення та економічного стимулювання заінтересованості суб’єктів господарювання у створенні нових робочих місць;

Для реалізації цього напряму активної політики зайнятості необхідне впровадження ефективних фінансових механізмів підтримки малого та середнього бізнесу (пільгове кредитування, надання позики, відповідні податкові знижки на початковому етапі розвитку підприємництва [46].

– сприяння застосуванню гнучких (нестандартних) форм зайнятості населення шляхом удосконалення правових засад регулювання соціально-трудових відносин між працівниками і роботодавцями, забезпечення ефективної системи соціального захисту працюючого населення в разі втрати роботи або тимчасової непрацездатності.

Питання потребує законодавчого врегулювання шляхом внесення відповідних змін до діючої нормативно правової бази в сфері зайнятості щодо використання нових нестандартних форм трудових відносин, які сприятимуть підвищенню гнучкості ринку праці. Серед основних з них є такі: розширення сфери дії строкових трудових і цивільно-правових договорів, більш активне використання режиму неповного робочого часу, оптимізація праці за рахунок підвищення гнучкості зайнятості вже працюючих співробітників (зокрема, збільшення частки суміщення професій або посад), більш широке застосування праці дистанційних працівників, які використовують для трудової діяльності засоби ІКТ. Тому необхідно використовувати нові форми та методи їх регулювання, що сприятиме задоволенню інтересів осіб з числа працездатного населення, які вже працюють, або мають необхідність працювати в умовах застосування гнучких, нестандартних форм зайнятості. Важливим аспектом в цьому напрямі є забезпечення умов гідної праці, при яких буде неможливою ситуація існування бідності працюючих, які змушені використовувати понаднормову та вторинну зайнятість для активного пошуку додаткових доходів.

Це також буде сприяти поєднанню зайнятості та батьківства для розширення використання неповної зайнятості в Україні з метою створення умов для забезпечення додаткового доходу та можливості не втратити здобуту кваліфікацію під час законодавчо встановленої декретної відпустки [28].

Слід зазначити, що відповідальність держави в цьому напрямі залежить від забезпечення ефективного правового захисту найманих працівників, встановленні норм у сфері нестандартної зайнятості, що відповідає передовій світовій практиці.

Одним із пріоритетних напрямів соціально-економічних реформ є детінізація економіки та легалізація соціально-трудова відносин на ринку праці як важлива умова для забезпечення економічного розвитку держави. Посилення мотивації до формальної (легальної) зайнятості населення та запобігання неформальним трудовим відносинам передбачає здійснення заходів щодо:

- удосконалення правових, адміністративних і економічних механізмів державного регулювання відносин у сфері зайнятості населення (виробничих, трудових, соціальних) з метою зменшення масштабів тіньової економіки і на цій основі забезпечення детінізації зайнятості населення та легалізації заробітної плати;

- удосконалення системи державного нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю та зайнятість населення, підвищення її ефективності з метою забезпечення реалізації трудових прав і гарантій працівників;

- проведення на постійній основі інформаційно-роз'яснювальної роботи щодо переваг легальних виробничих та соціально-трудова відносин для забезпечення соціального захисту працівників.

Соціально-економічні засади детінізації зайнятості населення мають передбачати застосування державних важелів впливу на кількісні та якісні характеристики робочої сили, її структуру, формування механізму мотивації до легальної праці, а також підтримку соціально прийняттого рівня вартості та

ціни робочої сили, оскільки зниження цих показників до соціально небезпечного рівня загрожує не тільки втратою професійно-кваліфікаційного потенціалу, але й значно прискорює процеси тінізації ринку праці.

Окремо слід виділити державно-управлінський вплив на тіньовий сегмент ринку праці, який має включати розробку і впровадження відповідних механізмів державного регулювання, що дозволить здійснювати контроль за тіньовою зайнятістю і застосовувати адміністративні заходи у випадку порушення норм законодавства про працю в частині використання роботодавцями тіньової праці або тіньової зайнятості працівників. Регулювання зайнятості в неформальному секторі має стати невід'ємною складовою державної політики щодо забезпечення реалізації прав людини в сфері праці, сприяння повній, ефективній та вільно обраній зайнятості [31]:

- удосконалення правових і економічних механізмів сприяння зайнятості громадян, які потребують соціального захисту та не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці (зокрема: молоді, одиноких батьків з дітьми, людей з інвалідністю, осіб віком понад 45 років, внутрішньо переміщених осіб, учасників бойових дій в зоні ООС (АТО) та ін.).

Важливим напрямом реалізації державної політики у сфері зайнятості населення є поліпшення роботи щодо запобігання настанню безробіття та надання суб'єктами господарювання послуг із посередництва у сфері працевлаштування. Він передбачає здійснення заходів, спрямованих, зокрема, на:

- визначення засад (моделі) формування та реалізації державної політики зайнятості в умовах децентралізації влади;

- на законодавчому рівні розширити повноваження місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування у сфері праці і зайнятості населення, їх відповідальність за формування та реалізацію державної політики у цій сфері, а також організації розроблення, координації та контролю за виконанням територіальних програм зайнятості населення;

- реформування Державної служби зайнятості в контексті сучасних

вимог соціально-економічного розвитку країни та з урахуванням положень Конвенції МОП № 88 про організацію служби зайнятості з метою посилення її ролі в формуванні та реалізації державної політики зайнятості населення;

- удосконалення механізмів профілактики настання страхових випадків у працівників і запобігання їхньому безробіттю;

- удосконалення правових механізмів державного регулювання діяльності суб'єктів господарювання, пов'язаної з наданням послуг із посередництва у сфері працевлаштування.

Ключове значення для поліпшення ситуації у сфері зайнятості населення мають питання покращення використання робочої сили та підвищення її якості. Для розвитку національного ринку праці важливим є забезпечення відповідності освіти та професійних навичок сучасним потребам виробництва, а також покращення освіти до рівня, на якому працівники здатні впливати на потреби ринку праці. Для вирішення цих питань державна політика має бути спрямована передусім на:

- досягнення збалансованості попиту та пропозиції робочої сили в системі національного ринку праці на основі проведення моніторингу та прогнозування попиту і її пропозиції у професійно-кваліфікаційному розрізі, підвищення якості розробки державних та регіональних програм зайнятості населення, результативності фінансування та реалізації активної політики зайнятості населення з метою задоволення потреб розвитку економіки та соціальної сфери у кваліфікованих кадрах;

- удосконалення механізмів регулювання оплати праці та захисту прав працівників на своєчасне отримання заробітної плати у повному розмірі з метою недопущення зниження рівня життя працівників і членів їхніх сімей;

- підвищення якості вітчизняної робочої сили та її конкурентоспроможності відповідно до сучасних потреб інноваційного розвитку національної економіки;

- підвищення вартості вітчизняної робочої сили з метою забезпечення її розширеного відтворення, підвищення економічної активності та

конкурентоспроможності як на національному ринку праці так і на ринках праці інших країн світу;

– удосконалення організаційно-правових та економічних засад державного регулювання внутрішніх і зовнішніх міграційних переміщень робочої сили на основі проведення моніторингу та оцінки стану її міграційних потоків, сприяння мобільності робочої сили, реінтеграції у суспільство трудових мігрантів та внутрішньо переміщених осіб;

– удосконалення системи колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин шляхом поглиблення співпраці сторін соціального діалогу з метою реалізації конституційних прав і гарантій працівників.

В умовах інноваційного розвитку національного ринку праці необхідно повноцінно використовувати спільні можливості державної та регіональної системи професійної освіти та органів місцевого самоврядування, державної служби зайнятості, з урахуванням перспективних планів соціально-економічного розвитку територій, особливо це важливо в умовах децентралізації системи управління на місцевому рівні. Забезпечення продуктивної зайнятості та соціальний захист громадян, підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці повинен проводитися за професіями та спеціальностями, що користуються попитом на регіональних і локальних ринках праці та перспектив розвитку місцевих громад в частині створення нових підприємств чи розвитком, якоїсь окремої галузі (особливо це вкрай важливо в монофункціональних містах з високим рівнем безробіття та обмеженістю активного працездатного населення знайти роботу).

З метою уникнення диспропорцій і забезпечення збалансованості попиту і пропозиції на ринку праці, набір та підготовку професійних кадрів за професіями та спеціальностями необхідно координувати між відомствами і роботодавцями на рівні урядових рішень.

З метою забезпечення виконання заходів у сфері формування та реалізації політики зайнятості, органам центральної та місцевої виконавчої влади,

місцевого самоврядування необхідно:

- створити сучасну систему моніторингу та прогнозування національного ринку праці на всіх рівнях управління;

- забезпечити розробку прогнозів національного та регіональних ринків праці з урахуванням впливу глобалізаційних процесів як основи для розробки результативних стратегій соціально-економічного державного та регіонального розвитку.

Слід зазначити, що роль держави полягає у створенні умов громадянам для реалізації своїх здібностей, формування у них системи мотивації до гідної праці. Ефективність її виконання залежить від наявності повної й достовірної інформації щодо стану та тенденцій ринку праці в Україні та окремих регіонах. З цією метою доцільним, на нашу думку, є проведення моніторингу соціально-економічних процесів, які спостерігаються в системі національного ринку праці.

В основу розробки моніторингу слід покласти такі принципи як: повнота, системність та достовірність інформації щодо стану на ринку праці та чинників, що впливають на основні показники зайнятості та безробіття; комплексність збору та обробки інформації, що характеризує стан і зміни на ринку праці; аналітичність – аналіз основних причин зміни стану ринку праці; періодичність – регулярне поповнення інформаційної бази, потрібної для розробки діючих методів регулювання відповідно до сучасного стану ринку праці.

Основними цілями проведення моніторингу ринку праці має бути: поглиблення розуміння поточного стану і тенденцій розвитку (змін на) ринку праці; визначення впливу чинників на рівень зайнятості і безробіття та тенденцій для розробки раціональних державно-управлінських рішень щодо управління цим процесом.

Впровадження на національному і місцевому рівні ефективної системи прогнозування ринку праці в Україні є вкрай актуальним завданням для органів державної влади. Системне прогнозування ринку праці на сьогоднішній день є необхідною умовою для формування інформаційної бази для прийняття

узгоджених державно-управлінських рішень різними органами влади, що пов'язує моделі економічного розвитку, демографічні моделі, освітні моделі та міграційні процеси населення, які найбільше знаходяться в системі невизначеності. Прогнозування тенденцій розвитку національного ринку праці має бути основою розроблення державної політики зайнятості, яка повинна сприяти збалансуванню попиту і пропозиції робочої сили з метою забезпечення сталого економічного розвитку та соціальної стабільності та безпеки. Слід також зазначити, що прогнозування ринку праці є основою для визначення обсягу коштів, необхідних для виконання активних програм зайнятості, а також надає можливості визначити пріоритети регіональної політики зайнятості на прогнозований період та розробити державні заходи, які спрямовані на запобігання масового безробіття та забезпечення соціальних гарантій громадян у сфері зайнятості. В запропонованій моделі (розділ 5.1) формування та реалізації державної політики зайнятості визначена підсистема прогнозування національного ринку праці [36].

Модернізація державної політики зайнятості потребує подальшого вдосконалення методологічних засад і внесення змін чинного законодавства в сфері праці, а сучасна нормативно-правова база в сфері праці та зайнятості повинно максимально враховувати міжнародний досвід, виражений у міжнародно-правових актах.

Реалізація запропонованих напрямів щодо вирішення основних проблем на ринку праці сприятиме підвищенню ефективності використання робочої сили, забезпеченню продуктивної зайнятості населення, що особливо актуально в умовах глобалізації.

Висновки до 5 розділу

На основі проведеного комплексного дослідження сфери зайнятості населення в системі функціонування національного ринку праці та пошуку ефективних механізмів спрямованих на покращення ситуації в цьому

напрямі та підвищенні результативності державної політики зайнятості в умовах проведення соціально-економічних реформ в Україні запропоновано наступне.

Розроблено сучасну модель формування та реалізації державної політики у сфері зайнятості населення України в умовах глобалізації, яка враховує світові соціально-економічні тенденції. Визначено сучасні тренди глобального та національного ринків праці, суб'єктів державної політики зайнятості на національному, регіональному, місцевому рівнях, об'єкти та базові механізми її формування й реалізації. Впровадження зазначеної моделі сприятиме посиленню ролі органів місцевої влади у формуванні та реалізації регіональної політики зайнятості та дозволить розв'язати значний спектр проблемних питань в сфері зайнятості населення, що сприятиме покращенню ситуації в цьому напрямі державної політики.

Зазначено, що одним із основних пріоритетних напрямів державної політики зайнятості має бути покращання якості робочої сили як основного фактору конкурентоспроможності національної економіки, особливо в умовах впливу глобалізаційних процесів. Визначено, що з метою вирішення цього питання державна політика в сфері зайнятості населення має бути спрямована на: подолання наслідків структурної диспропорції між попитом на робочу силу та її пропозицією на основі проведення моніторингу й прогнозування попиту та пропозиції робочої сили в професійно-кваліфікаційному розрізі для ефективного планування роботи в напрямках активних форм зайнятості та задоволення потреб розвитку економіки й соціальної сфери у кваліфікованих кадрах. Запропоновано напрями удосконалення механізмів використання робочої сили в умовах глобалізації. Визначено, що значна роль в системі регулювання ринку робочої сили належить органам місцевого самоврядування, які згідно діючого законодавства вирішують питання формування та реалізації державної регіональної політики зайнятості. Зазначено, що в умовах проведення політики децентралізації місцеві органи влади мають стати ключовими в

забезпеченні організації розвитку своїх територій. Обґрунтовано необхідність підвищення інституційної спроможності органів місцевої влади та регіональних служб зайнятості в процесі формування та реалізації регіональної політики зайнятості. З цією метою розроблено проект Закону України “Про внесення змін до деяких законів щодо уточнення повноважень місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування у питаннях праці та зайнятості населення” в якому конкретизовано нові повноваження місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування у сфері праці та зайнятості населення, що актуалізовано державною політикою децентралізації в Україні.

Розроблено пропозиції до комплексного проекту основних напрямів формування та реалізації державної політики зайнятості на середньострокову перспективу в контексті проведення соціально-економічних реформ в Україні. Визначено пріоритетні напрями реалізації державної політики зайнятості, а саме: розширення сфери застосування праці на основі інноваційно-інвестиційного розвитку вітчизняної економіки та створення нових робочих місць; модернізація виробництва й упровадження інноваційних технологій для підвищення продуктивності праці; економічне стимулювання роботодавців щодо створення нових робочих місць і підвищення якості робочої сили; детінізація соціально-трудова відносин; посилення мотивації населення до праці; збільшення обсягів фінансування активної політики зайнятості населення тощо. Запропоновано комплекс заходів, спрямованих на розв’язання та поліпшення ситуації у сфері зайнятості населення.

Основні положення, результати і висновки п’ятого розділу дисертації опубліковано у працях [25; 28; 31; 32; 36].

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі здійснено розв'язання актуальної наукової проблеми в галузі науки державного управління щодо теоретико-методологічного та науково-практичного обґрунтування напрямів удосконалення механізмів формування й реалізації державної політики зайнятості України в умовах глобалізації. Одержані результати дають підстави сформулювати такі висновки та рекомендації.

1. Узагальнено теоретико-методологічні засади державної політики зайнятості, з'ясовано стан наукової розробленості порушеної проблеми, зокрема щодо нових підходів до формування та реалізації державної політики зайнятості в умовах глобалізації.

Визначено, що державна політика являє собою систему цілеспрямованих заходів, які ставлять за мету розв'язання тих чи інших суспільних проблем, задоволення суспільних інтересів, забезпечення стабільності конституційної, економічної та правової основи країни. Тобто під державною політикою потрібно розуміти сукупність ціннісних цілей, державно-управлінських заходів, рішень і дій, порядок реалізації державно-політичних рішень (поставлених державною владою цілей) і системи державного управління розвитком країни.

Обґрунтовано, що зайнятість населення як найбільш узагальнена характеристика економіки відображає досягнутий рівень соціально-економічного розвитку, об'єднує виробництво й споживання, а її структура визначає характер їх взаємозв'язків. Зайнятість населення є одним із найважливіших параметрів оцінювання стану економіки та ефективності публічного управління, інтегральним індикатором результативності реформ у країні, оскільки акумулює в собі більшість соціальних та економічних процесів, які впливають на її розвиток.

Формування й реалізація державної політики зайнятості визначаються як система правових, організаційно-економічних заходів держави щодо забезпечення продуктивної зайнятості, оптимальних умов праці, підвищення

конкурентоспроможності та раціонального використання робочої сили. Зазначено, що державна політика у сфері зайнятості населення має відбуватися на основі системного підходу з дотриманням таких принципів: підпорядкованість вимогам суспільства, економіки; пріоритетність заходів, які забезпечують соціально-політичну стабільність у суспільстві; створення економічних умов для гідного рівня та якості життя людей; усунення або мінімізація нерівності в можливостях отримати й зберегти роботу та належний рівень життя, що виникає у зв'язку з певними економічними й соціальними обставинами; забезпечення підпорядкованості цілей, завдань, орієнтирів і важелів державного управління, що здійснюється на різних рівнях управління.

Аналіз стану наукової розробленості досліджуваної проблеми на основі міждисциплінарного підходу доводить необхідність комплексного підходу до вивчення питання формування та реалізації державної політики зайнятості в умовах глобалізації. Обґрунтовано необхідність застосування принципово нових підходів до дослідження системи державної політики зайнятості. Визначено, що для досягнення результативності державної політики зайнятості в процесі її формування та реалізації необхідно застосовувати системний та синергетичний підходи. У сучасних умовах органи центральної виконавчої влади та місцевого самоврядування мають враховувати як позитивні, так і негативні сторони впливу глобальних процесів різного напрямку на свій внутрішній ринок праці та приймати оптимальні управлінські рішення у сфері політики зайнятості, які спрямовані насамперед на її вдосконалення, розвиток, передбачуваний захист стійкості функціонування всіх її елементів та здатність адаптуватись у глобальному просторі. У цьому контексті варто зазначити, що в умовах удосконалення системи державної політики зайнятості України існує потреба в подальшому вивченні питань нормативно-правового, організаційного, інституційного, фінансового та інформаційного її забезпечення.

З'ясовано, що державне регулювання зайнятості населення має здійснюватися в контексті інноваційного розвитку, пов'язаного із зміною продуктивності праці, її структури та соціальної структури суспільства, системи

управління й організації виробництва та праці. Тому заходи державного регулювання зайнятості населення мають бути спрямовані не лише на забезпечення підвищення його економічної активності, а й на зростання продуктивності праці та підвищення конкурентоспроможності робочої сили. Сучасна система регулювання ринку праці має також ураховувати процеси глобалізації економіки та їх багатовекторний вплив на вітчизняний ринок праці.

2. Проаналізовано вітчизняну нормативно-правову базу в контексті відповідності її міжнародним правовим нормам у сфері зайнятості та акцентовано увагу на необхідності подальших кроків у частині вдосконалення правових механізмів, спрямованих на покращення ситуації у сфері зайнятості та соціального захисту працюючого населення в умовах глобального економічного простору.

Визначено, що міжнародне право, конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці є дієвим інструментарієм для приведення національного законодавства у відповідність до міжнародних норм і стандартів у сфері праці та зайнятості населення, особливо в умовах інтеграції країни до глобального економічного простору, інтеграції до європейського співтовариства. У цьому контексті узагальнено досвід країн Європейського Союзу в процесі формування та реалізації політики зайнятості, проаналізовано основні механізми її регулювання, правові засади й форми.

Доведено, що в умовах інтеграційних процесів України спрямованість на відповідність європейським стандартам, дотримання прав і свобод громадян вимагають перегляду й переосмислення функціональної та організаційної структури органів державної влади, реалізації необхідних заходів щодо формування ефективної державної політики зайнятості й зумовлюють пріоритетність питання її нормативно-правового забезпечення.

Зазначено, що модернізація системи державної політики зайнятості потребує подальшого вдосконалення методологічних засад і внесення змін до чинного законодавства у сфері праці. Законодавчі та нормативно-правові акти щодо зайнятості, підприємництва, бізнесу, безробіття мають бути узгоджені між

собою, забезпечувати високий рівень правового захисту інтересів усіх учасників ринку праці, соціальних прав і гарантій та сприяти покращенню ситуації у сфері зайнятості населення. Сучасна нормативно-правова база у сфері праці та зайнятості повинна максимально враховувати міжнародний досвід, виражений у міжнародно-правових актах.

3. Розкрито сутність глобалізації як нового типу суспільного розвитку та визначено її вплив на функціонування національного ринку праці й зайнятість населення.

Доведено, що глобалізація є наслідком процесів інтернаціоналізації, які охоплюють усі сфери буття людини та суспільства (економіку, політику, соціальну сферу, культуру, екологію, безпеку) і закладають її матеріальну, інституційну й політичну основу, а передумовою виникнення глобальної інтеграції є основні засоби обміну знаннями, цінностями в умовах інформаційного суспільства. Сучасні тенденції розвитку світової економіки, які безпосередньо пов'язані з глобалізаційними процесами, суттєво впливають на систему функціонування вітчизняного ринку праці та зайнятість населення.

Виявлено тенденцію поступової конвергенції національних систем зайнятості та ринків праці на основі загальних ринкових принципів та формування нових механізмів координації й управління національними процесами у сфері соціально-трудова відносин.

Визначено, що глобалізаційні процеси мають значний вплив на розвиток української економіки, рівень та якість життя населення, зокрема на систему функціонування вітчизняного ринку праці, зайнятість населення. Під впливом цих процесів змінюються як структура, так і зміст соціально-трудова відносин. Вплив глобалізації на зайнятість та ринок праці в Україні є масштабним і неоднозначним, виходячи зі змісту соціально-економічних наслідків.

Порівняння України з деякими країнами світу за макроекономічними й соціальними показниками, її міжнародними рейтингами доводить необхідність прискорення та підвищення ефективності проведення реформ у державі. Визначено, що в таких глобальних економічних умовах дуже важливо чинну

модель регулювання вітчизняного ринку праці адаптувати до міжнародних умов на основі поєднання інструментів державного та ринкового впливу, стимулювання конкурентоспроможності робочої сили, забезпечення захисту вітчизняного виробника, соціальної орієнтації економічного розвитку. При формуванні ефективної системи державної політики зайнятості необхідно брати до уваги увесь комплекс глобальних процесів, тенденцій та інтеграції національної економіки, зростання її відкритості й збільшення зовнішніх міграційних потоків населення. Це є важливою методологічною передумовою визначення закономірностей і напрямів розвитку вітчизняного ринку праці, формування ефективної системи його регулювання, яка б враховувала як переваги, так і загрози глобалізації.

4. Проаналізовано сучасний стан функціонування системи державної політики зайнятості України та виявлено тенденції розвитку національного ринку праці в умовах глобалізації.

За результатами проведеного аналізу виявлено низку проблем, які потребують вирішення, зокрема: значний рівень безробіття серед молоді й осіб старше 45 років, дисбаланс між попитом та пропозицією робочої сили як на державному так і регіональному рівні, низька вартість та якість робочої сили, низька мотивація населення до трудової діяльності, невідповідність підготовки кадрів сучасним потребам ринку праці, наявність значної частки неефективних робочих місць, низька продуктивність праці, неформальна (тіньова) зайнятість населення, значні обсяги зовнішньої трудової міграції та відтік кваліфікованого працездатного населення на зовнішні ринки праці, що зумовлює необхідність створення в цій сфері адекватного інформаційного та статистичного забезпечення й на цій основі формування ефективної державної політики щодо регулювання національного ринку праці та трудової міграції населення.

Визначено, що окреме місце в системі вітчизняного ринку праці посідають внутрішні міграційні процеси, які пов'язані із сукупністю демографічних, економічних і соціальних умов та спричиняють необхідність пошуку населенням роботи в інших регіонах і містах країни.

Зазначено, що у сфері внутрішньої міграційної політики необхідно проводити роботу щодо створення правових і економічних умов для вільного пересування громадян України по території країни, що сприятиме заповненню вільних і вакантних робочих місць, підвищенню зайнятості й зниженню рівня безробіття, особливо в депресивних регіонах. Виявлено зростання рівня безробіття та скорочення робочих місць у сфері малого та середнього бізнесу, що пов'язано з впливом глобальної пандемії на функціонування ринку праці.

Обґрунтовано, що важливим елементом у системі управління міграційними процесами є інформаційне забезпечення міграційної політики, зокрема створення державної системи моніторингу міграційних процесів на базі державної та відомчої статистичної звітності, методів соціологічних обстежень. Це необхідно для отримання об'єктивної інформації про зовнішні й внутрішні міграційні процеси та відповідного коригування певних ланок міграційної політики, скорочення обсягів міграції за межі країни.

5. Проаналізовано розвиток нестандартних (гнучких) форм зайнятості населення в умовах глобалізації та трансформації соціально-трудової сфери.

Визначено, що розвиток нових форм зайнятості та розширення застосування інформаційно-комунікативних технологій, об'єктивно потребують розвитку й поглиблення теоретико-методологічних підходів, які дають змогу пояснити динаміку кількісних і якісних змін зайнятості населення та обґрунтувати механізми її державного регулювання. За результатами дослідження структури зайнятого населення виявлено, що в системі національного ринку праці відбувається збільшення обсягів застосування нестандартних форм зайнятості, які потребують законодавчого врегулювання.

Дослідження досвіду розвинених країн світу з регулювання нестандартних форм зайнятості доводить, що основною її метою є: створення легітимних умов для офіційної зайнятості населення в усіх формах із використанням інформаційно-комунікаційних технологій, надання соціальних гарантій працівникам, які здійснюють свою трудову діяльність у системі нестандартних форм зайнятості, збалансування умов праці та відпочинку працівників,

мінімізація почуття відірваності від колективу й соціальних контактів.

У процесі дослідження нестандартних форм зайнятості виявлено її особливу форму – прекаріат (англ. precarious та лат. precarium – сумнівний, небезпечний, ризикований, негарантований, нестабільний), який пов'язаний з відсутністю правового захисту, соціальних гарантій для найманого працівника та виходить за правові межі класичних соціально-трудова відносин «роботодавець-працівник», може як мати характер соціально-трудова залучення для останнього, так і бути проявом такого відторгнення. Встановлено, що з метою запобігання соціальним ризикам у частині застосування нестандартних (гнучких) форм зайнятості населення в системі функціонування національного ринку праці необхідна реалізація комплексу заходів щодо вдосконалення правових, адміністративних і економічних механізмів державного регулювання соціально-трудова відносин.

Обґрунтована необхідність зменшення сегмента неформальної (тіньової) зайнятості в системі національного ринку праці. Зазначено, що соціально-економічні засади детінізації зайнятості населення мають передбачати застосування державних важелів впливу на кількісні та якісні характеристики робочої сили, її структуру, формування механізму мотивації до легальної праці, а також підтримку соціально прийняттого рівня вартості й ціни робочої сили.

6. З'ясовано стратегічні пріоритети та сформульовано основні завдання щодо вдосконалення державної системи професійної освіти в напрямі підвищення якості робочої сили й продуктивності праці.

Визначено, що в умовах глобального інформаційного простору важливе місце в розвитку держави належить системі вищої освіти. Це зумовлено тим, що сучасний етап науково-технічного прогресу пов'язаний з освоєнням нових інформаційних технологій та переходом цивілізації до епохи інформатизації суспільства.

Зазначено, що в умовах глобальної економіки сучасна система професійної освіти потребує випереджального підходу, постійного оновлення змісту освіти відповідно до соціально-економічних умов розвитку виробництва, а ефективність

цих змін залежить від своєчасного вивчення попиту на нові компетентності кваліфікованих працівників на ринку праці, інноваційного організаційно-методичного забезпечення професійної підготовки кваліфікованих робітників, ефективної взаємодії виробництва та навчальних закладів.

Серед проблемних питань, що заважають ефективній реалізації державної політики зайнятості в Україні, варто виділити професійно-кваліфікаційний дисбаланс, який спостерігається як на рівні регіональних, так і локальних ринків праці. Визначено, що в системі вітчизняного ринку праці існує невідповідність підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів сучасним вимогам соціально-економічного розвитку країни, яка полягає в неадекватності обсягів, структури та форм професійного навчання персоналу, що приводить до висновку щодо тісного взаємозв'язку державної політики зайнятості з державною політикою у сфері професійної освіти.

Проаналізовано сучасний стан та перспективи розвитку професійного навчання персоналу на виробництві. Виявлено низьку мотивацію роботодавців у підвищенні професійного рівня й конкурентоспроможності вітчизняної робочої сили та недооцінки відповідними державними інституціями важливості та значущості розвитку трудового потенціалу для потреб інноваційного розвитку країни. Визначено, що незадовільні умови праці, низькі розміри заробітної плати та обсяги професійного навчання працівників спричиняють зростання безробіття, зниження продуктивності праці й конкурентоспроможності виробництва. Наголошено на необхідності поліпшення якісних характеристик робочих місць за умовами, оплатою праці та професійним рівнем працівників. Визначено, що одним із важливих напрямів підвищення ефективності професійного навчання на виробництві має стати зацікавленість роботодавців в інвестиціях у людський капітал з метою підвищення професійного рівня робочої сили та стимулювання працівників підвищувати свій кваліфікаційний рівень. Обґрунтована необхідність розробки та впровадження ефективних державних механізмів підтримки роботодавців у цьому напрямі через застосування відповідних податкових пільг та інших методів стимулювання.

Доведено необхідність удосконалення державної політики зайнятості в таких напрямках, як зниження рівня безробіття серед молоді через реалізацію комплексних програм щодо оптимізації напрямів професійного навчання відповідно до потреб вітчизняного ринку праці.

Визначено, що в умовах глобалізації, динамічних та складних трансформацій національного ринку праці виявлення поточних і перспективних потреб економіки в професійних уміннях та навичках сприятиме відповідності між системою професійного навчання, з одного боку, та наявними вакансіями – з іншого.

7. Обґрунтовано необхідність упровадження на державному й регіональному рівнях ефективної системи прогнозування ринку праці як основи для стратегії формування та реалізації державної політики зайнятості.

Зазначено, що одним із важливих елементів її вирішення є прогнозування тенденцій потреб у робочій силі в професійно-кваліфікаційному аспекті. Відповідно, побудова системних прогнозів попиту на професії на постійній основі є одним з пріоритетних завдань розвитку системи державного регулювання зайнятості.

Узагальнення вітчизняних методичних підходів до прогнозування попиту на професії на ринку праці та їх комплексне поєднання дало змогу покращити методику прогнозування потреби економіки в робочій силі та її пропозицію. Визначено, що в умовах нестабільної соціально-економічної ситуації в економіці доцільно використовувати при короткостроковому прогнозуванні кількісні та якісні соціологічні методи, які забезпечують отримання прогностичної інформації щодо попиту на професії в регіональному та галузевому розрізах.

8. Розроблено комплексну систему короткострокового прогнозування попиту на професії на регіональних і локальних ринках праці (із застосуванням кількісних та якісних соціологічних методів) з метою подальшої її імплементації в організаційно-технологічну структуру служби зайнятості.

Доведено, що впровадження комплексної системи кількісних та якісних

соціологічних методів прогнозування попиту на професії на регіональному й місцевому рівнях дасть змогу формувати інформаційно-аналітичну базу для прийняття узгоджених та раціональних управлінських рішень органами виконавчої й місцевої влади, державною службою зайнятості, пов'язувати прогнози економічного розвитку з демографічними та освітніми тенденціями, моделями трудового руху населення й підвищувати результативність регіональних програм зайнятості.

Комплексну апробацію інструментарію кількісних та якісних соціологічних методів прогнозування успішно проведено в центрах зайнятості Житомирської області та м. Харкові. У процесі проведення комплексної апробації встановлено, що запропоновані методи надають можливість визначити та оцінити основні тенденції попиту на професії, а також напрями розвитку регіональних і локальних ринків праці, підвищити ефективність взаємодії центрів зайнятості з роботодавцями. За результатами апробації сформовано цілісну систему прогнозування попиту на професії підрозділами державної служби зайнятості як сукупності елементів та взаємозв'язків між ними.

Розроблено методичні рекомендації щодо застосування інструментарію прогнозування тенденцій попиту на професії, які передбачають проведення базовими й регіональними центрами зайнятості регулярних опитувань роботодавців через реалізацію кількісних та якісних соціологічних методів: телефонного й електронного (поштового) опитування роботодавців; галузевих фокус-груп; глибинних інтерв'ю з керівниками провідних ринкоутворювальних підприємств і експертним оцінюванням роботодавцями відповідної галузі щодо тенденцій та особливостей розвитку попиту на професії.

9. Розроблено сучасну модель державної політики зайнятості в умовах децентралізації системи державного управління та модернізації державної служби зайнятості України.

Зазначено, що в умовах проведення політики децентралізації місцеві

органи влади мають стати ключовими в забезпеченні організації розвитку своїх територій. Тому однією з важливих умов ефективного функціонування регіональних ринків праці в країні є підвищення інституційної спроможності органів місцевої влади та регіональних служб зайнятості в процесі формування та реалізації регіональної політики зайнятості.

У запропонованій сучасній моделі формування та реалізації державної політики зайнятості України в умовах глобалізації визначено сучасні тренди глобального та національного ринків праці, суб'єктів державної політики зайнятості на національному, регіональному, місцевому рівнях, об'єкти та базові механізми її формування й реалізації.

Упровадження зазначеної моделі сприятиме посиленню ролі органів місцевої влади у формуванні та реалізації регіональної політики зайнятості, що дасть змогу вирішити такі питання: змінити систему фінансування регіональних служб зайнятості, яка допоможе більш ефективно використовувати кошти соціального страхування на пріоритетні напрями розвитку регіональних і локальних ринків праці, забезпечуючи зростання рівня зайнятості населення; акумулювати кошти системи соціального страхування, державного й місцевих бюджетів на соціально-економічний розвиток території; створити перспективні та інноваційні підприємства в регіоні й нові робочі місця; посилити ефективність використання коштів системи соціального страхування на регіональному рівні, враховуючи повноту інформації органів місцевої влади щодо ситуації у сфері зайнятості населення на регіональних, локальних ринках праці та їх відповідальність за соціально-економічний розвиток територіальної громади; забезпечити ефективний взаємозв'язок органів державної влади, місцевого самоврядування та служби зайнятості в прийнятті результативних рішень у сфері місцевої політики зайнятості населення; покращити систему регіонального соціального діалогу в процесі її формування та реалізації на місцевому рівні, більш ефективно залучатись до розвитку й підтримки регіональної інфраструктури системи зайнятості (центрів професійно-

технічної освіти, центрів профорієнтації, бізнесінкубаторів тощо); самостійно приймати кадрові рішення щодо призначення керівного складу регіональної (окружної) служби зайнятості відповідно до їх професійної компетенції; запобігати конфлікту інтересів у системі управління державною службою зайнятості; фінансувати пріоритетні напрями місцевої політики зайнятості й розвиток інфраструктури регіональних центрів зайнятості; посилити державний і місцевий контроль органами місцевої влади, соціальними партнерами та громадою за цільовим використанням коштів системи соціального страхування на випадок безробіття.

10. Запропоновано напрями вдосконалення механізму використання робочої сили в умовах глобалізації.

Визначено, що питання покращення використання робочої сили та підвищення її якості мають ключове значення для поліпшення ситуації у сфері зайнятості населення. З метою вирішення цих питань державна політика зайнятості населення має бути спрямована на: подолання наслідків структурної диспропорції між попитом на робочу силу та її пропозицією на основі проведення моніторингу й прогнозування попиту та пропозиції робочої сили в професійно-кваліфікаційному розрізі для ефективного планування роботи в напрямках активних форм зайнятості та задоволення потреб розвитку економіки й соціальної сфери у кваліфікованих кадрах; підвищення професійного рівня та конкурентоспроможності вітчизняної робочої сили відповідно до сучасних вимог соціально-економічного розвитку країни; удосконалення механізмів регулювання оплати праці; підвищення вартості вітчизняної робочої сили з метою забезпечення її розширеного відтворення, підвищення економічної активності й конкурентоспроможності на ринку праці; удосконалення організаційно-правових та економічних засад державного регулювання внутрішніх і зовнішніх міграцій робочої сили на основі проведення моніторингу й оцінювання стану її міграційних потоків; удосконалення системи колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин; посилення відповідальності та підвищення ролі органів

виконавчої влади й місцевого самоврядування у формуванні та реалізації державної політики зайнятості населення й налагодження координації спільних дій на ринку праці (із цією метою розроблено Проект Закону України «Про внесення змін до деяких законів щодо уточнення повноважень місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування у питаннях праці та зайнятості населення», в якому конкретизовано нові повноваження місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування у сфері праці та зайнятості населення, що актуалізовано державною політикою децентралізації в Україні) тощо.

11. Розроблено пропозиції до комплексного проекту основних напрямів реалізації державної політики зайнятості на середньострокову перспективу в контексті проведення соціально-економічних реформ в Україні.

Визначено пріоритетні напрями реалізації державної політики зайнятості, а саме: розширення сфери застосування праці на основі інноваційно-інвестиційного розвитку вітчизняної економіки та створення нових робочих місць; модернізація виробництва й упровадження інноваційних технологій для підвищення продуктивності праці; економічне стимулювання роботодавців щодо створення нових робочих місць і підвищення якості робочої сили; детінізація соціально-трудових відносин; посилення мотивації населення до праці; збільшення обсягів фінансування активної політики зайнятості населення тощо. Запропоновано комплекс заходів, спрямованих на розв'язання та поліпшення ситуації у сфері зайнятості населення.

Зазначено, що концептуальні засади забезпечення зростання зайнятості населення мають полягати в органічному поєднанні механізмів саморегулювання та державного регулювання, координації здійснення заходів сприяння зайнятості населення з іншими напрямками економічної й соціальної політики, що забезпечить створення умов для розвитку національного ринку праці, підвищення рівня економічної активності та зайнятості населення.

Реалізація запропонованих пропозицій із розв'язання проблем та

поліпшення ситуації у сфері зайнятості населення сприятиме підвищенню ефективності використання робочої сили, забезпеченню продуктивної зайнятості населення, що особливо актуально в умовах глобалізації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аналітична доповідь до щорічного Послання Президента України до Верховної Ради України від 20.10.2020 р. “Про внутрішнє та зовнішнє становище України”. URL: <https://niss.gov.ua/publikacii/poslannya-prezidenta-ukraini/analitichna-dopovid-do-schorichnogo-poslannya-prezidenta-4>
2. Андріяш В. Державна політика: концептуальні аспекти визначення. *Державне управління: удосконалення та розвиток* : елект. наук. фах. вид. Київ: Акад. муніцип. упр., 2013. № 9. URL: <http://www.dy.nauka.com.ua/?op=1&z=721>
3. Афанасьев В. Моделирование как метод исследования социальных систем. Системные исследования. Методологические проблемы : Ежегодник, 1982. Наука, 1982.
4. Базилевич В., Баластрик Л. Макроекономіка: опорний конспект лекцій. Четверта хвиля, 1997. 224 с.
5. Байков А. Гибкое рабочее время как правовое средство индивидуализации режимов труда в ЕС. URL: <http://www.baltic-course.com/rus/opinion/?doc=42228>
6. Бакуменко В. Формування державно-управлінських рішень. *Проблеми теорії, методології, практики* : монографія. Київ : Вид-во УАДУ, 2000. 328 с.
7. Бакуменко В., Белецький В. Формування економічної політики (методологічні аспекти). *Вісник Укр. акад. держ. управління при Президентові України*, 1998. № 3. С. 107–113.
8. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования : пер. с англ. 2 изд., испр. и доп. Academia, 2004. 788 с.
9. Берданова О., Вакуленко В., Тертичка В. Стратегічне планування : навч. посіб. Львів : ЗУКЦ, 2008. 138 с.
10. Бехманн, Готтхард. Современное общество: общество риска, информационное общество, общество знаний ; пер. с нем. А. Антоновского,

Г. Гороховой, Д. Ефременко, В. Каганчук, С. Месяц. Логос, 2010. 248 с.

11. Білик О. Нестандартна зайнятість: виклики сьогодення. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2014. № 1. С. 296–300.

12. Біліченко С. Інноваційна освіта як детермінанта розвитку соціально-трудова сфери. *Розвиток соціально-трудова сфери України: теорія, практика, перспективи* : кол. монографія / за ред. І. Петрової, В. Близнюк; НАН України, ДУ “Ін-т економіки та прогнозування НАН України”. Київ, 2016. С. 274–289.

13. Блауг М. Шпитгоф. 100 великих економістів до Кейнса. СПб. Економікус, 2008. 352 с.

14. Блауг М. Экономическая мысль в ретроспективе : пер. с англ. 4-е изд. Дело Лтд, 199. 720 с.

15. Богиня Д., Грішнова О. Основи економіки праці. Київ : Знання-Прес, 2000. 313 с.

16. Боков О. Апробація інструментарію соціологічних методів діагностики тіньової зайнятості на регіональних ринках праці. *Організаційно-управлінські та психологічні аспекти сучасного ринку праці України* : тези доп. VI Всеукр. наук.-практ. конф. студ. та аспірантів / упоряд. О. Канівець, Л. Новаш. Київ : ІПК ДСЗУ, 2017. Ч.1. С. 64–68.

17. Боков О. Сучасні підходи до мотивації безробітних та незайнятого населення до праці (в контексті міжнародного досвіду). *Державно-управлінські студії*. 2018. № 8 (10).

18. Боков О. В., Вітряк Т. В. Застосування соціологічних методів у системі прогнозування регіональних ринків праці: практичні аспекти. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2016. № 4. С. 33–38.

19. Боков О. Глобалізація та її вплив на трансформацію ринку праці України. *Економіка та держава. Серія: Державне управління*. 2020. № 3(15). С. 5–12.

20. Боков О. Державне регулювання зайнятості населення в умовах глобалізації. *Державно-управлінські студії*. № 7 (9), 2018. URL:

<http://studio.ipk.edu.ua/holovna-7/>

21. Боков О. Зайнятість у неформальному секторі економіки. *Публічне адміністрування та економічна безпека в умовах європейської інтеграції* : монографія / за заг. ред. Н. Подольчака, Я. Пушака та П. Ворони. Львів. Ліга-Прес, 2017. С. 236–246.

22. Боков О. Зовнішня міграційна політика України та шляхи її вдосконалення : зб. наук. пр. *Вісник східноукраїнського національного університету ім. Володимира Даля*. 2011. № 16 (170). С. 18–21.

23. Боков О. Зовнішня трудова міграція населення та її вплив на функціонування вітчизняного ринку праці. *Трудова міграція в епоху глобалізації: виклики для України* : тези доповідей круглого столу (12 груд. 2018 р., м. Київ) / за заг. ред Черкасова А. Київ : ПІК ДСЗУ, 2019. С. 53–56.

24. Боков О. Інноваційно-інвестиційна модель розвитку економіки України як передумова підвищення рівня життя населення. *Україна: аспекти праці*. 2011. № 5. С. 45–51.

25. Боков О. Механізми управління системою загальнообов'язкового державного соціального страхування з тимчасової втрати працездатності: дис. ... канд. наук з держ. упр.: 25.00.02. Запоріжжя, Класич. приват. ун-т., 2010. 203 с.

26. Боков О. Міграційні процеси населення України в умовах її інтеграції до світового економічного простору. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2011. № 10. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/frvu_2011_10_45

27. Боков О. Міжнародні правові норми у сфері міграції як основа гуманізації міждержавних відносин. *Форум прямої демократії* : матеріали III Всеукр. наук.-практ. конф. за міжнар. участю 7 груд. 2020 року / за заг. ред. Р. Войтович, П. Ворони, М. Лахижі. Київ : ПІК ДСЗУ, 2020. С. 58–61.

28. Боков О. Нестандартні форми зайнятості як елемент гнучкості ринку праці. *Державно-управлінські студії*. 2018. № 6 (8).

29. Боков О. Професійна освіта та її вплив на інноваційний розвиток вітчизняного ринку праці. *Економіка та держава. Серія “Державне*

управління”. 2018. № 8. С. 107–113.

30. Боков О. Професійна реадаптація учасників АТО (ООС) та їх мотивація до праці. Роль держави та громадського сектору в соціальній адаптації переміщених осіб із зони агресії РФ та учасників АТО: матеріали круглого столу до Дня захисника Вітчизни, Київ, 19 жовтня 2020 року / За заг. ред. Войтович Р., Ворони П., Лахижі М. Київ, ІПК ДСЗУ, 2020. С. 23–26.

31. Боков О. Розвиток регіональних ринків праці в умовах децентралізації. *Проблеми управління соціальним і гуманітарним розвитком* : матеріали XI регіон. наук.-практ. конф. за міжнар. участю / за заг. ред. О. Б. Кіреєвої. Дніпро : ДРІДУ НАДУ, 2017. С. 629–632.

32. Боков О. Соціально-економічний регіональний розвиток України та його вплив на рівень життя населення / Проблемні питання реформування соціальної сфери: монографія / за ред. доктора філософії, професора, академіка АЕНУ, заслуженого економіста України Т. Кір'ян. Київ: Соцінформ, 2012. С. 165-205.

33. Боков О., Вітряк Т., Судаков М. Соціологічні методи прогнозування тенденцій попиту на професії на регіональних ринках праці (методичні рекомендації). К. : ІПК ДСЗУ, 2017. 39 с.

34. Боков О. Сучасна парадигма взаємозв'язку соціальної і економічної компонент суспільного розвитку. *Форум прямої демократії* : матеріали: II Всеукр. наук.-практ. конф. Київ: ІПК ДСЗУ, 2019. С. 191–195.

35. Боков О. Теоретико-методологічні засади формування та реалізації державної політики зайнятості в Україні. *Економіка та держава*. Серія: Державне управління. 2020. № 4. С. 116–123.

36. Боков О. В. Удосконалення регіональної політики зайнятості населення в умовах децентралізації системи державного управління в Україні. *Право та державне управління*. 2021. № 2. С. 11–16.

37. Боков О. Фактори впливу на мобільність робочої сили в умовах глобалізації. *Інституційні трансформації ринку праці в умовах євроінтеграції* : зб. матер. доп. та тез міжнар. наук.-практ. конф. Київ, 12 листоп. 2019 р. / за

заг. ред. Р. Войтович, П. Ворони. Київ : ТОВ “Видавничий дім “АртЕк”, 2019. С. 310–314.

38. Боков О., Бокова С. Взаємозв’язок економічної і соціальної компонент суспільного розвитку в умовах глобалізації. *Економіка України в глобальному і внутрішньому вимірі* : монографія / за ред. В. Федоренка, І. Грищенка, Т. Воронкової. Київ : ТОВ “ДКС центр”, 2017. С. 267–292.

39. Боков О., Бокова С. Модернізація системи професійної освіти як чинник підвищення якості робочої сили. *Науково-практичне забезпечення надання публічних послуг в умовах децентралізації* : зб. матер. доп. та тез інтернет-конф., Київ, 18 квіт. 2019 року / за заг. ред. Р. Войтович, П. Ворони. Київ : ТОВ “Видавничий дім “АртЕк”, 2019. С. 146–150.

40. Боков О., Бокова С. Напрями детінізації зайнятості населення України. *Наслідки нелегальної зайнятості для економіки України та шляхи її подолання* : матеріали наук.-практ. конф. (27 жовт. 2016 р. м. Київ). Київ : ІПК ДСЗУ, 2016. С. 20–25.

41. Боков О., Бокова С. Сучасні тенденції формування соціально-економічних пріоритетів людського розвитку в умовах глобалізації. *Форум прямої демократії* : зб. матер. доп та тез всеукр. наук.-практ. конф., Київ, 4 груд. 2018 р. / за заг. ред Р. Войтович, П. Ворони. Київ : ТОВ “Видавничий дім “АртЕк”, 2019. С. 102–105.

42. Боков О., Бокова С., Біденко Т. Ринок праці ЄС: досвід для України. *Україна: аспекти праці*. НДІ праці і зайнятості населення Мінсоцполітики і НАН України, 2016. № 1–2. С. 46–52.

43. Боков О., Ворона П. Інституційні механізми політики Європейського Союзу в сфері зайнятості населення. *Ринок праці та зайнятість в Україні: реалії та перспективи* : колективна монографія / за наук. ред. С. Кожем’якіної, С. Калініної. Київ : ІПК ДСЗУ, 2018. С. 334–349.

44. Боков О., Ворона П. Модернізація державної політики зайнятості в умоваї євроінтеграції та реалізації Угоди про асоціацію України з ЄС. *Публічне управління у сфері зайнятості в Україні у контексті євроінтеграції*:

проблеми, ефективність, інноваційність, результативність : колективна монографія / за наук. ред. д. держ. упр. Р. Войтович, К. Дубич. Київ. 2020. С. 392–305.

45. Боков О., Джинчарадзе Н., Гулевич О. Сучасні тенденції розвитку ринку праці в Україні : наукова доповідь / за заг. ред. Р. Войтович. Київ : ІПК ДСЗУ, 2018. 42 с.

46. Боков О.В. Модернізація державної політики зайнятості в умовах глобалізації: монографія. Київ, 2020. 426 с.

47. Боков О., Любарська О. Сучасні тенденції зовнішньої трудової міграції населення як індикатор для удосконалення соціально-економічної політики України. *Ефективність державного управління* : зб. наук. пр. ЛРІДУ НАДУ. 2017. № 2 (51). С. 79–85.

48. Бурлай Т. Актуальні проблеми зайнятості в новоінтегрованих країнах ЄС: уроки для України. *Економіка і прогнозування*. 2012. № 2. С. 71–85.

49. Вальрас Л. Элементы чистой политической экономии. М. : Изограф, 2000. 448 с.

50. Вареник Н. Бизнесэмиграция. *Зеркало недели*. 2014, № 2. С. 9.

51. Васильченко В. Державне регулювання зайнятості : навч. посібник. Київ : КНЕУ, 2003. 252 с.

52. Веблен Т. Теория праздного класса. М. : Прогресс, 1984. 367 с.

53. Внутрішня міграція: куди їдуть українці в пошуках кращого життя. URL: <https://ukr.segodnya.ua/economics/enews/vnutrennyaya-migraciya-kuda-edut-ukraincy-vpoiskah-luchshey-zhizni-1118542.html>

54. Войтович Р. Вплив глобалізації на систему державного управління (теоретико-методологічний аналіз) : монографія / за заг. ред. д-ра філос. наук, проф. В. Князева. Київ : Вид-во НАДУ, 2007. 680 с.

55. Волинець С. Щодо визначення поняття “державна політика сприяння розвитку громадянського суспільства”. *Аспекти публічного правління*. 2018. Т. 6. № 6/7. URL: www.aspects.org.ua

56. Гайдар А. Основные тенденции занятости в условиях глобализации. *Бизнес Информ.* 2015. № 6. С. 121–126.
57. Гелбрейт Дж. Экономические теории и цели общества. М. : Прогресс, 1979. 320 с.
58. Герасимчук В. Проблеми трансформації зайнятості і розвитку ринку праці України (методологія, аналіз, шляхи вдосконалення). Київ : Вид-во “ТОВ “Принт-Експрес”, 2001. 503 с.
59. Гідденс Е. Нестримний світ, як глобалізація перетворює наше життя. Київ : Альтерпрес, 2004. 100 с.
60. Гришнова Е., Бринцева Е. Прекаризация как проявление кризисных явлений в социально-трудовой сфере Украины. URL: <http://pandia.ru/text/77/490/47478.php>
61. Грішнова О. Економіка праці та соціально-трудові відносини. Київ : Знання, 2012. 559 с.
62. Грішнова О., Міщук Г., Олійник О. Соціальна відповідальність у трудових відносинах: теорія, практика, регулювання ризиків : монографія / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. О. Грішнкової. Рівне. НУВГП, 2014. 217 с.
63. Грішнова О., Савченко О. Фріланс: нові можливості і проблеми реалізації трудового потенціалу. *Ринок праці та зайнятість населення.* 2016. № 1. С. 8–12.
64. Гук Л. Державне регулювання нестандартної зайнятості : дис. ... канд. екон. наук : 08.00.03. 2015. 247 с.
65. Гук Л. Сучасний стан інноваційної зайнятості в Україні (на прикладі ІТ-зайнятості). *Україна: аспекти праці.* 2015. № 6. С. 18–25.
66. Гэлбрейт Дж. Новое индустриальное общество : пер. с англ. АСТ : Транзиткнига ; СПб. : Terra Fantastica, 2004. 608 с.
67. Давидова І. Теоретичний аналіз кваліфікованої праці в системі зайнятості України. *Глобальні та національні проблеми економіки.* 2015. Вип. 5. С. 3-6.
68. Давидюк Л. Глобальні зміни в структурі зайнятості як чинник

трансформації міжнародного ринку праці. *Економіка: реалії часу*. 2015. № 3 (19). С. 172–177.

69. Декларація МОП основних принципів і прав у сфері праці від 18 червня 1998 р. / Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародної організацією праці. 1965-1999. Женева : Міжнародне бюро праці, 1999. Т.ІІ. 1999. С. 1529–1532.

70. Державна політика / ред. кол. : Ю. Ковбасюк, К. Ващенко, Ю. Сурмін. Київ : НАДУ, 2014. 448 с.

71. Державна служба зайнятості. URL: <http://www.dcz.gov.ua/statdatacatalog>

72. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>

73. Державне управління : словник-довідник / за заг. ред. В. Князева, В. Бакуменка. Київ : Вид-во УАДУ, 2002. 228 с.

74. Діденко Н. Ринок праці та стратегія зайнятості в ЄС: досвід регулювання та державного управління. *Публічне управління: теорія та практика*. 2010. № 2. С. 131–137.

75. Договір про Європейський Союз URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_029/ed20050101

76. Доповідь про стан людського розвитку за 2019 рік. URL: [hdr_2019_overview_-_ukrainian%20\(3\).pdf](hdr_2019_overview_-_ukrainian%20(3).pdf)

77. Дракер П. Посткапіталістическое общество. Новая постиндустриальная волна на Западе : Антология. Academia, 1990.

78. Дробот І. Децентралізація державного управління: понятійно-термінологічний аспект / Публічне адміністрування: теорія і практика: електрон. зб. наук. пр. 2016. Вип. 2 (16). URL: [http://www.dbuara.dp.ua/zbirnik/2016-02\(16\)/4.pdf](http://www.dbuara.dp.ua/zbirnik/2016-02(16)/4.pdf).

79. Дубич К. Фактори тінізації ринку праці України. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2017. № 10.

80. Дяченко Т. Соціальна політика ЄС: тенденції розвитку, досвід для

України. *Стратегія розвитку України. Економіка, соціологія, право.* 2013. № 3.

81. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підручник / А. Колот, О. Грішнова, О. Герасименко та ін. ; за наук. ред. д.е.н., проф. А. М. Колота. Київ : КНЕУ, 2009. 112 с.

82. Економіка України в глобальному і внутрішньому вимірі : монографія / за ред. В. Федоренка, І. Грищенка, Т. Воронкової. Київ : ТОВ “ДКС центр”, 2017. 344 с.

83. Економічна енциклопедія : у 3 т. / редкол. : С. Мочерний (відп. ред.) та ін. Київ : Видавн. центр “Академія”, 2000. Т. 1. 864 с.

84. Енциклопедичний словник з державного управління / укл.: Ю. Сурмін, В. Бакуменко, А. Михненко та ін. ; за ред. Ю. Ковбасюка, В. Трощинського, Ю. Сурміна. Київ : НАДУ, 2010. 820 с.

85. Енциклопедія державного управління : у 8 т. / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України; наук.-ред. кол. Ю. Ковбасюк (гол.) та ін. *Державне управління в умовах глобальної та європейської інтеграції* / наук.-ред. колегія І. Грицяк (співголова), Ю. Сурмін (співгол.) та ін. Київ : НАДУ, 2011. Т. 7. 764 с.

86. Європейська конвенція з прав людини (з поправками, внесеними відповідно до положень Протоколів № 11 та 14). URL: https://www.echr.coe.int/documents/convention_ukr.pdf

87. Європейська політика і соціальне партнерство в ЄС / Н. Діденко, І. Тодоров, О. Чугріна, О. Міхеєва. Донецький Державний університет управління, 2012. 152 с.

88. Європейська соціальна хартія (переглянута) URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_062

89. Євростат назвав найвищу і найнижчу мінімальну зарплату в Євросоюзі. URL: https://zik.ua/news/2018/02/24/yevrostat_nazvav_nayvyshchu_i_naynyzhchu_minimalnu_zarplatu_v_yevrosoyuzi_1272897

90. Єсінова Н. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч. посіб. Київ : Кондор, 2004. 432 с.
91. Жадан О. Причини та наслідки поширення нестандартної зайнятості на національному ринку праці. *Теорія та практика державного управління*. Вип. 3 (46). 2014. URL: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/tpdu/2014-3/doc/2/02.pdf>
92. Загальна декларація прав людини: прийнята і проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 груд. 1948 р. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_015
93. Загальні тенденції тіньової економіки в Україні у 2019 році. URL: https://ucap.io/wp-content/uploads/2020/06/1_shadow_2019.pdf
94. Зайнятість, праця та соціальний захист населення: вітчизняний та зарубіжний досвід : монографія / за ред. к.е.н., професора Т. Кір'ян. Київ : ПрАТ "ВІПОЛ", 2017. 245 с.
95. Зануда А. Как влияет на экономику Украины трудовая миграция. URL: <https://www.bbc.com/ukrainian/features-russian-43545876>
96. Зниження рівня тіньової економіки України через використання електронних платежів : дослідження Ernst & Young тіньової економіки в Україні. URL: <https://www.me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=b2fe7b9f-4e8a-487f-b3f7-ecd29c1c79c6&title=DoslidzhenniaTinovoiEkonomikiVUkraini-MaizheChvertVvpAbo846-MlrdGrivenPerebuvaVTini>
97. Инициатива столетия, касающаяся будущего сферы труда : доклад I генерального директора МОТ. 104 сессия. ILC/104/DG/I. 2015. С. 11.
98. Інтелектуальна міграція: причини та наслідки / Вітряк Т. Красівський Д. та ін. ; за заг. ред. Р. Войтович. Київ : ПІК ДСЗУ, 2018. 17 с.
99. Каленюк І., Куклін О. Розвиток вищої освіти та економіка знань : монографія. Київ : Знання, 2015. 343 с.
100. Калина А. Державне регулювання зайнятості : навч. посіб. Київ : МАУП, 2006. 144 с.
101. Калініна С., Гетьманенко Ю., Давидюк Л. Розвиток міжнародного

ринку праці: глобалізаційний аспект : монографія / за заг. ред. д-ра екон. наук, професора С. Калініної. Вінниця : ТОВ “Нілан-ЛТД”, 2016. 240 с.

102. Кант И. К вечному миру. М., 1995. 480 с.

103. Карпенко О. Економічний механізм регулювання ринку праці. *Формування ринкових відносин в Україні* : зб. ст. молодих вчених. Київ : НДЕІ Мінекономіки України, 2010. Вип. 9. С. 25–34.

104. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура. М. : ГУВШЭ, 2000. URL:

http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Polit/kastel/04.php

105. Кастельс М. Становление общества сетевых структур. *Новая постиндустриальная волна запада*. 1999. С. 503–530.

106. Кейнс Дж. Общая теория занятости, процента и денег : пер. с англ. М. : Прогресс, 1978. 494 с.

107. Кілієвич О. Англо-український глосарій термінів і понять з аналізу державної політики та економіки. Київ : Основи, 2003. 510 с.

108. Кір'ян Т. Мотивація людського капіталу до продуктивної праці : монографія. НДІ праці і зайнятості населення М-ва праці та соц. політики України і НАН України. Київ, 2008. 416 с.

109. Коваль С. Державне регулювання зайнятості населення на ринку праці України: інвестиційно-регіональні аспекти. *Проблеми науки*. 2013. № 10. С. 15–21.

110. Кодекс законів про працю від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50.

111. Колбеч Г. Політика: Основні концепції в суспільних науках : пер. з англ. Київ : КМ Академія, 2004. 127 с.

112. Колот А. Діалектика економічного і соціального розвитку як предмет наукових досліджень. *Україна: аспекти праці*. 2011. № 5. 201 с.

113. Колот А. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку : монографія / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. Колота. Київ : КНЕУ, 2012. 501 с.

114. Колот А. Трансформація інститута зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудовій сфері: феномен прекаризації. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2014. № 2. С. 3–6. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/rpzn_2014_2_2
115. Колот А., Кравчук О. Людина і нова економіка: теоретико-методологічний аналіз взаємодії та домінант розвитку. *Економічна теорія*. 2015. № 1. С. 5–25.
116. Комплексний аналіз діяльності Державної служби зайнятості на національному, регіональному і місцевому рівнях (на прикладі Донецької, Луганської та Запорізької областей). URL: [employment-services-report-UNRPP%20\(1\).pdf](#)
117. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці : у 2 т. Женева. Міжнар. бюро праці, 1999 Т.І, Т.ІІ. 1560 с.
118. Конвенція Міжнародної організації праці № 150 про адміністрацію праці: роль, функції та організація. URL: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993_024
119. Конвенція про організацію служби зайнятості. № 88. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/ru/993_224
120. Конвенція про політику в галузі зайнятості № 122. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_062
121. Конвенція про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів. № 142. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_057
122. Конвенція про сприяння зайнятості та захист від безробіття. № 168. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_182
123. Конституція України : прийнята на V сес. Верхов. Ради України 28 черв. 1996 р. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>
124. Концептуальні засади взаємодії політики й управління / за заг. ред. В. Ребкала, В. Шахова, В. Голубь, В. Козакова. Київ : НАДУ, 2010. 300 с.
125. Коротич О. Державне управління регіональним розвитком України

: монографія. Харків : Вид-во ХарПІ НАДУ “Магістр”, 2006. 220 с.

126. Костриця В., Бурлай Т. Сучасна політика ЄС щодо скорочення неформальної зайнятості та адаптація її підходів в Україні. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2016. № 3. С. 32–39. URL:

http://nbuv.gov.ua/UJRN/rpzn_2016_3_9

127. Кравченко М. Модернізація державної політики у сфері соціального захисту населення України : дис. ... д-ра наук з держ. упр. : 25.00.02. Київ, 2013. 537 с.

128. Кремень О. Зайнятість населення: основні підходи до трактування сутності та сегментації. *Економічний простір* : зб. наук. пр. Дніпропетровськ : ПДАБА, 2010. № 35. С. 129–151.

129. Кресіна І. Політика, право і влада в контексті трансформаційних процесів в Україні : монографія. Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України ; за ред. І. Кресіної, авт. : І. Кресіна, А. Матвієнко, Н. Оніщенко та ін. Київ, 2006. 304 с.

130. Крушельницька Т. Політика економічна. *Енциклопедія державного управління* : у 8 т. / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України; наук.-ред. кол. : Ю. Ковбасюк (голова) та ін. : Галузеве управління / наук.-ред. кол. : М. Іжа (співголова), В. Бодров (співголова) та ін. Одеса. Вид-во ОРІДУ НАДУ, 2011. Т. 4. С. 500-503.

131. Куліков Г. Затрати на утримання робочої сили та її вартість: поняття, тенденції, показники. *Економіка України*. 2018. №1. С. 3–15. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/EkUk_2018_1_2

132. Купалова Г. Соціально-економічна сутність, форми та функції ринку робочої сили. *Зайнятість та ринок праці* : міжвідомч. зб. наук. пр. РВПСУ НАН України, 1994. Вип. 27. С. 12–19.

133. Купрій В. Організації громадянського суспільства як суб'єкти вироблення державної політики : дис. ... канд. наук з держ. упр.: 25.00.01. Київ, 2007. 213 с.

134. Куц Ю. Природа та сутність державного управління. *Теорія та*

практика державного управління і місцевого самоврядування : електрон. зб. наук. пр. Херсон. нац. техн. ун-ту. 2013. № 1.

135. Лаврук О. Сутність поняття державної політики. *Університетські наукові записки*. 2018. № 67–68. С. 254–263.

136. Лагутин В. Экономическая политика государства: сущность, этапы, механизмы. *Економічна теорія*. 2006. № 4. С. 16–26.

137. Лібанова Е. Кому вигідна дешева робоча сила. URL: https://dt.ua/ECONOMICS/komu_vigidna_desheva_robocha_sila.html

138. Лібанова Е. Ринок праці : навч. посіб. Київ : Центр навч. л-ри, 2003. 224 с.

139. Лібанова Е. Розробка кількісної моделі прогнозування потреб в освіченій та висококваліфікованій робочій силі в Україні. *Формування системи прогнозування потреб у професійних навиках та кваліфікаціях в Україні* : матеріали семінару (16 лют. 2016 р.). / за ред. Е Лібанової. Київ : Укр. центр соціальних реформ, 2016. URL: http://ipq.org.ua/upload/files/files/03_Novyny/2016.02.16 ETF_skills_anticipation_matching/Agenda_Seminar%20skills%20anticipation_16.02_Ukr_Final.pdf

140. Лісогор Л. Європейський досвід прогнозування потреби у робочій силі в контексті формування інноваційних перспектив трансформації зайнятості в Україні. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2016. № 1. С. 17-20.

141. Лісогор Л. Прогнозування розвитку ринку праці в Україні: проблеми та перспективи. *Ринок праці та зайнятість населення* : виробничо-практ. наук. журн. 2012. № 1. С. 54–56.

142. Лісогор Л. Формування ринку праці в Україні : монографія / Відповід. ред. д.е.н., проф. Д. Богиня. Київ : Ін-т економіки НАНУ, 2003. 296 с.

143. Любохинець Л. Гнучкі форми зайнятості та флексибілізації ринку праці в умовах поглиблення глобалізаційних процесів світової економіки. *Вісник Хмельницького нац. ун-ту*. 2011. № 6. Т. 4. С. 243–248.

144. Людський розвиток в Україні. Інноваційні види зайнятості та перспективи їх розвитку : кол. монографія / за ред. Е. Лібанової ; Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України. 2016. 328 с.
145. Мазурок П. Еволюція сучасних методологічних підходів дослідження ринку праці (мікро- та макроекономічні аспекти). *Банківська справа*. 2003. № 3. С. 43–60.
146. Макклелланд Д. Мотивация человека. Питер, 2007. 672 с.
147. Маклюэн М. Война и мир в глобальной деревне, 1989.
148. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. Ин-т марксизмаленинизма при ЦК КПСС. 2-е изд. М. : Государственное издательство политической литературы, 1961. Т. 23. 650 с.
149. Маршавін Ю. Казановський А., Судаков М. Прогнозування процесів на ринку праці. Київ : ПІК ДСЗУ, 2009. 108 с.
150. Маршавін Ю. Регулювання ринку праці України: теорія і практика системного підходу : монографія. Київ : Альтепрес, 2011. 396 с.
151. Маршалл А. Основы экономической науки ; пер. с англ. В. Бомкин и др. ; предисл. Д. Кейнс. М. : Эксмо, 2007. 832 с.
152. Мельник С. Методичні підходи щодо визначення обсягів потреби регіону в робочій силі на короткотермінову перспективу. *Посилення спроможності центрів зайнятості надавати послуги ВПО у взаємодії із приватними та неприбутковими постачальниками послуг* : матеріали тренінгу. URL: https://www.undp.org/content/dam/ukraine/docs/Donbas/RPP/analysis%20of%20the%20vocational%20education%20and%20training%20system%20in%20luhansk%20oblast_UKR.pdf
153. Мельниченко О. Зайнятість населення: сутність, форми, механізми державного регулювання. *Вісник Національного університету цивільного захисту України. Серія: Державне управління*. 2016. Вип. 1. С. 78–85. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VNUCZUDU_2016_1_14
154. Методологічні положення щодо визначення неформальної

зайнятості населення. URL:

http://www.lv.ukrstat.gov.ua/ukr/themes/18/metod_16.pdf

155. Міграція в Україні цифри і факти 2019 рік. URL: https://iom.org.ua/sites/default/files/iom-ukraine_facts-ukr_2019.pdf

156. Міжнародна конвенція про захист прав всіх трудящих-мігрантів та членів їх сімей. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_203#Text

157. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_042

158. Міжнародний центр перспективних досліджень. Тіньова економіка в Україні: причини та шляхи подолання. URL: http://icps.com.ua/assets/uploads/files/t_novaekonom_kaukra_ni.pdf

159. Міжнародні організації. 3-тє вид. перероб. та доп. / за ред. Ю. Козака, В. Ковалевського, Н. Логвинової. Київ : Центр учб. л-ри, 2011. 344 с.

160. Міненко В. Державне регулювання ринку праці та зайнятості населення: теоретичний аспект. *Актуальні проблеми державного управління*. 2009. С. 23–32.

161. Міненко В. Стан та перспективи розвитку методичного забезпечення удосконалення механізмів державного регулювання ринку праці і зайнятості населення. *Економіка та держава*. 2015. № 7. С. 82–85.

162. Модернізація державних служб зайнятості на ринку праці (науково-аналітичний огляд) : кол. монографія / за заг. ред. к. соціол. н., доц. М. Судакова. Київ : ІПК ДСЗУ, 2016. 115 с.

163. Мордвінов О. Управління аграрним природокористуванням в умовах ринкової трансформації : монографія. Київ : УАДУ, 2000. 344 с.

164. Надання державною службою зайнятості послуг населенню та роботодавцям : аналіт. зап. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analytics/68>

165. Наказ втратив чинність згідно з наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України Про затвердження Положення про Державну службу зайнятості від 16 грудня 2020 року № 2663.

166. Немець Л., Яковлева Ю., Полевич І. Муніципальне управління : навч. посіб. для самостійної роботи студентів-магістрантів, які навчаються за спеціальністю “Економічна та соціальна географія”. Харків, 2013. 74 с.

167. Новікова О. Соціоекономіка: потреба становлення й розвиток в Україні. *Соціоекономіка* : зб. наук. пр. Донецьк : ІЕП НАНУ, 2009. С. 6–22.

168. Норт Д. Институты. Институциональные изменения и функционирование экономики, 1997.

169. Норт Д. Інституції, інституційна зміна та функціонування економіки. Основи, 2000. 198 с.

170. Огляд приватних грошових переказів в Україну. URL: http://www.bank.gov.ua/Balance/PB/Ogl_grosh_perekaz.pdf

171. Окинавская хартия глобального информационного общества. Принята на о. Окинава 22.07.2000. URL: <http://docs.cntd.ru/document/901770887>

172. Онікієнко В. Інноваційні фактори зайнятості. *Формування ринкової економіки* : зб. наук. пр. спец. вип. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. *Регулювання соціально-трудових відносин на ринку праці*. Київ : КНЕУ, 2005. Т. 3. С. 419–429.

173. Онікієнко В., Ткаченко Л., Ємельяненко Л. Розвиток ринку праці України: тенденції та перспективи / за ред. В. Онікієнка. Київ : Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України, 2007. 286 с.

174. Офіційний сайт Верховної Ради України URL: <https://www.rada.gov.ua/>

175. Офіційний сайт Державної служби зайнятості України. URL: <https://www.dcz.gov.ua/>

176. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>

177. Офіційний сайт європейської служби зайнятості EURES. URL: <http://ec.europa.eu/eures>

178. Офіційний сайт Європейської служби статистики. URL:

<https://ec.europa.eu/eurostat/home>

179. Офіційний сайт Міжнародної організації з міграції (МОМ) в Україні. URL: <http://www.iom.org.ua>

180. Офіційний сайт Міжнародної організації праці. URL: <http://www.ilo.org>

181. Офіційний сайт Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України. URL: <http://www.me.gov.ua>

182. Офіційний сайт Міністерства фінансів України. URL: <https://www.mof.gov.ua/uk>

183. Офіційний сайт Національного банку України (НБУ). URL: <https://bank.gov.ua/>

184. Офіційний сайт представництва Міжнародного валютного Фонду в Україні. URL: <https://www.imf.org/en/Countries/ResRep/UKR>

185. Павлюк Т. Зайнятість як економічна категорія: її роль у функціонуванні ринкової економіки. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2016. № 14. С. 26–31.

186. Перегудова Т. Соціальні ризики нестандартної зайнятості та методи їх мінімізації. *Проблеми сучасної економіки* : зб. матеріалів VI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Запоріжжя, 13-14 лют. 2015 р.) : у 2 ч. Запоріжжя : ГО “СІЕУ“, 2015. Ч. 1. 116 с.

187. Петренко І. Сутність державної політики та державних цільових програм. *Віче* : юрид. журн. 2011. № 11. С. 23–25.

188. Петрова І. Сегментація ринку праці: теорія і практика регулювання. Ін-т економіки, управління та господарського права, 1997. 298 с.

189. Петюх В. Ринок праці та зайнятість. Міжрегіон. академія управління персоналом. Київ : МАУП, 1997. 120 с.

190. Підсумковий звіт про науково-дослідну роботу “Організаційно-технологічні засади застосування державною службою зайнятості кількісних і якісних соціологічних методів прогнозування тенденцій попиту на професії” (УкрІНТЕІ № РК 0116U006187). Київ: ІПК ДСЗУ, 2017. 133 с.

191. Пигу А. Экономическая теория благосостояния : пер. с англ. ; общ. ред. С. П. Аукуционека : в 2 т. М. : Прогресс, 1985.
192. Писаревська Т. Інформаційні системи і технології в управлінні трудовими ресурсами : навч. посіб. 2-е вид., перероб. і доп. Київ : КНЕУ, 2000. 279 с.
193. Пищуліна О., Коваль О., Кочемировська О. Системні вади ринку праці та пріоритети його реформування : аналіт. доп. НІСД / за ред. Я. Жаліла. 2010. 72 с.
194. Пищуліна О., Юрочко Т. Інституційне середовище неформальних трудових відносин в Україні: масштаби, динаміка, наслідки : аналітична доповідь / за заг. ред. О. Пищуліної. Центр Разумкова. Київ. Заповіт, 2019. 219 с.
195. Погребняк О. Співвідношення актів Міжнародної організації праці з актами законодавства про працю України. *Право*. 2016. № 3 (53). С. 43–46.
196. Представництво Міжнародної організації з міграції (МОМ) в Україні “Міграція в Україні факти і цифри”. URL: https://iom.org.ua/sites/default/files/iom-ukraine_facts-ukr_2019.pdf
197. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України : Закон України від 06.12.2016 року № 1774-VIII. URL: <http://wwwzakon2.rada.gov.ua/laws/show/1774-19>
198. Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття : Закон України від 02.03.2000 № 1533-III. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1533-14>
199. Про зайнятість населення : Закон України. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17/page>
200. Про затвердження Основних напрямів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2022 року : розпорядження Кабінету Міністрів України від 24.12.2019 № 1396-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1396-2019-%D1%80#Text>

201. Про затвердження плану заходів із впровадження Національної рамки кваліфікацій на 2016-2020 роки : розпорядження Кабінету Міністрів України від 14.12.2014 № 1077-р. URL: <http://www.kmu.gov.ua/control/uk/cardnpd?docid=249663048>

202. Про затвердження плану пріоритетних дій Уряду на 2017 рік : розпорядження Кабінету Міністрів України від 03.04.2017 № 275-р. URL: <http://www.kmu.gov.ua/control/uk/cardnpd?docid=249935442>

203. Про затвердження плану пріоритетних дій Уряду на 2021 рік: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 березня 2021 р. № 276 р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-planu-prioritetnih-dij-uryadu-na-2021-s240321>

204. Про затвердження Положення про державну службу зайнятості: наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 16 грудня 2020 р. № 2663.

205. Про затвердження середньострокового плану пріоритетних дій Уряду на період до 2020 року : розпорядження Кабінету Міністрів України від 03.04.2017 №275-р. URL: http://www.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=249629697

206. Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року : Указ Президента України від 25.06.2013 № 344/2013. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/344/2013#Text>

207. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 № 2145-19. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення: 17.10.2017).

208. Про Програму діяльності Кабінету Міністрів України : Постанова Верховної Ради України від 14.04.2016 № 1099-VIII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1099-19>

209. Про професійний розвиток працівників : Закон України від 04.11.2018 № 2581-VIII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>

210. Про професійну (професійно-технічну) освіту : Закон України від 10.02.1998 № 103/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/103/98->

вр#Text

211. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23.12.2010 №2862-VI. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2862-17>

212. Про формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів : Закон України від 20.11.2012 №5499-VI. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5499-17>

213. Проблемні питання реформування соціальної сфери / за ред. к.е.н, проф., заслуженого економіста України Т. Кір'ян. Київ, 2012. 368 с.

214. Програма гідної праці МОП для України на 2016–2019 рр. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_470684.pdf

215. Продуктивність праці на макрорівні: визначення, аналіз та прогнозування : монографія. Київ : Інтерсервіс, 2012. 354 с.

216. Проект ПРООН і МОП щодо реформування Державної служби зайнятості. URL: <https://bit.ly/3zODBeG>

217. Професійна освіта як складова забезпечення кваліфікованого кадрового потенціалу України: проблеми та шляхи вирішення : Постанова Верховної Ради України від 07.09.2016. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1493-viii>

218. Публічне управління в умовах інституційних змін : кол. монографія / за наук. ред. д.держ. упр, Р. Войтович, П. Ворони. Київ, 2018. 475 с.

219. Реалізація державної соціальної політики сталого розвитку регіону органами публічної влади України: монографія / за заг. ред. д.держ.упр., проф. Д. Карамішева, к.держ.упр., доц. Л. Набоки. Х.: Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2016. 296 с.

220. Рекомендація № 204 “О переходе от неформальной к формальной экономике”. *Міжнародна конференція праці*, 2015 р. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_386779.pdf

221. Рекомендації парламентських слухань на тему: “Реформи галузі інформаційно-комунікаційних технологій та розвиток інформаційного простору України”, схвалено Постановою Верховної Ради України від 31.03.2016 № 1073-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1073-19#Text>

222. Рекомендація № 195 про розвиток людських ресурсів: освіта, підготовка кадрів та безперервне навчання (Женева, 17 червня 2004 року). URL: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993_532/print1453284843062917

223. Рекомендація МОП щодо спеціальних програм забезпечення зайнятості та підготовки молоді в цілях розвитку № 136. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_253#Text

224. Рекомендація щодо політики в галузі зайнятості. № 122. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_246

225. Рекомендація щодо професійного навчання № 117. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_106 (дата звернення: 9.10.2017).

226. Рекомендація щодо професійної орієнтації і професійної підготовки в галузі розвитку людських ресурсів. № 150. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_092

227. Рекомендація щодо сприяння зайнятості та захисту від безробіття. № 176. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_284

228. Ресурси та моделі глобального економічного розвитку : монографія / Д. Лук'яненко, А. Поручник, А. Колот, Я. Столярчук, та ін.; за заг. ред. Д. Лук'яненка, А. Поручника. Київ : КНЕУ, 2011. 703 с.

229. Рикардо Д. Начала политической экономии и налогового обложения : избранное / науч. ред., пер. с англ., предисл. П. Клюкина. ЭКСМО, 2009. 960 с.

230. Ринок праці потребує лише 40% випускників з вищою освітою. Еспресо, 29 липня 2018р. URL: https://espreso.tv/news/2018/07/29/rynok_praci_potrebuye_lyshe_40_vypusknykiv_z_vyschoyu_osvitoyu_minosvity

231. Ринок праці України: перспективи євроінтеграції : монографія /

Гнибіденко І., Кузнєцова Н, Маршавін Ю. та ін. Ін-т підготов. кадрів держ. служби зайнятості України. Київ : ДКС центр, 2012. 245 с.

232. Робоча сила України 2019 : стат. зб. *Державна служба статистики України*. URL:

http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2020/zb/07/zb_r_s_2019.pdf

233. Розвиток людського капіталу: на шляху до якісних реформ. URL:
http://razumkov.org.ua/uploads/article/2018_LUD_KAPITAL.pdf

234. Розпутенко І. Цивілізаційний вибір України в умовах глобалізації. *Вісник НАДУ. Серія “Державне управління”*. Київ : НАДУ, 2017. № 1.

235. Рофе А., Збышко Б, Ишин В. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов труда : учеб. пособие ; под. ред. проф. А. Рофе. “МИК”, 1997. 160 с.

236. Рудницька Р., Сидорчук О., Стельмах О. Механізми державного управління: сутність і зміст ; за наук. ред. д.е.н., проф. М. Лесечка, к.е.н., доц. А. Чемериса. Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2005. 26 с.

237. Савченко Н. Сервісна діяльність державної служби зайнятості України : монографія. Київ : ЦП Компринт, 2019. 458 с.

238. Самуэльсон П. Экономика : в 2 т. : пер. с англ. Алгон. 1994. Т. 1. 333 с.

239. Сей Ж. Трактат политической экономии. 1896. 379 с.

240. Сенчук А. Стратегія сталого розвитку “Україна – 2020” – шлях до кращого майбутнього. *Зовнішні справи*. 2014. №8. URL:
<http://uaforeignaffairs.com/ua/zs/anglomovna-versija/view/article/strategija-stalogo-rozvitku-ukrajina-2020-shljakh-do-kr/>

241. Система реєстрації місця проживання в Україні: її вплив на реалізацію прав та життєвих інтересів людини. *Результати соціологічного дослідження*. Аналітичний центр CEDOS, 2018.

242. Словник системного аналізу в державному управлінні. Київ: видавництво НАДУ, 2006. С. 148. URL:
http://academy.gov.ua/NMKD/library_nadu/Encycloped_vydanniy/f4a14404-

2b5a-4031-968c-c95c5a50b4c5.pdf

243. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. Соцэкгиз, 1962. 368 с.

244. Соціально-трудо́ві відносини зайнятості: сучасні тенденції, виклики, шляхи розвитку : монографія / А. Колот, І. Гнибіденко, О. Герасименко та ін. ; за наук. ред. А. Колота, І. Гнибіденка. Київ : КНЕУ, 2015. 295 с.

245. Соціологічна діагностика тіньової зайнятості в Україні та напрями її мінімізації в контексті удосконалення реалізації державної політики зайнятості. Київ : ІПК ДСЗУ, 2017.

246. Статистичне дослідження заробітної плати в Україні. URL: <http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/bitstream/>

247. Статут Міжнародної організації праці. *Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці*. 1919-1964. Женева : Міжнародне бюро праці, 1999. Т. I. 1999. 776 с.

248. Статут Організації Об'єднаних Націй і Статут Міжнародного Суду. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_010#Text

249. Стиглиц Дж. Глобализация: тревожные тенденции : пер. с англ. М. : Мысль, 2003. 179 с.

250. Стратегія державної кадрової політики на 2012-2020 рр. : Указ Президента України від 01.02.2012 № 45/2012. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/45/2012>

251. Стратегія для розумного, сталого та всеохоплюючого зростання. Повідомлення Комісії Європа. 2020. Брюссель. 2010 COM (2010)2020. URL: old.minjust.gov.ua/file/31493

252. Тейлор Ф. Принципы научного менеджмента ; пер. с англ. А. Зак. М. : Контроллинг, 1991. 104 с.

253. Терлецька Ю., Іванюк В. Легалізація тіньової зарплати: переваги, недоліки та заходи протидії. URL: http://chtei-knteu.cv.ua/herald/content/download/archive/2011/v1/NV-2011-V1_21.pdf

254. Тертичка В. Державна політика: аналіз та здійснення в Україні : монографія. Київ : Основи, 2002. 750 с.
255. Тіньова заробітна плата в Україні: причини та шляхи подолання : аналіт. записка / Куліков Г., Боков О., Вітряк Т., Любарська О. ; за заг. ред. Р. Войтович. Київ : ПК ДСЗУ, 2018. 22 с.
256. Ткаченко Л. Засади прогнозування розвитку ринку праці України. *Економіка і прогнозування*. 2012. № 2. С. 129–137.
257. Тоффлер Э. Третья волна : пер. с англ.; Вступ. ст. П. Гуревича. АСТ, 1999. 784 с.
258. Трудова міграція: чому українці виїжджають та як це зупинити? URL: <http://publicaudit.com.ua/reports-on-audit/trudova-migratsiya-chomu-ukrayintsi-vuyizhdzhayut-ta-yak-tse-zupynyty/>
259. Українська міграція в умовах глобальних і національних викликів XXI століття : наукове видання / наук. ред. У. Садова. Львів, 2019. 110 с.
260. Українське суспільство: моніторинг соціальних змін. 2018. Вип. 5 (19). С. 495.
261. Український ринок праці: імперативи та можливості змін : колективна : монографія / за наук. ред. д.е.н., проф. І. Петрової, к.е.н. В. Близнюк ; НАН України, ДУ “Ін-т екон. та прогнозув. НАН України”. 2018. 356 с. URL: <http://ief.org.ua/docs/mg/306.pdf>
262. Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування : монографія / [І. Петрова, В. Близнюк, Г. Куліков та ін.] ; за ред. І. Петрової ; НАН України ; Ін-т екон. та прогнозув., 2009. 368 с.
263. Федоренко В. Політична економія : підручник. URL: https://shron1.chtyvo.org.ua/Fedorenko_Valentyn/Politychna_ekonomiia.pdf?PH_PSESSID=cfijo1nrspi53dc64k4alavn77
264. Фридмен М. Методология позитивной экономической науки. THESIS. 1993. Т. 2. Вып. 4.
265. Фридмен М. Кількісна теорія грошей, 1996. С. 20–21.
266. Харазішвілі Ю. Теоретичні основи системного моделювання

соціально-економічного розвитку України : монографія. Київ : ТОВ “Поліграф Консалтинг”, 2007. 324 с.

267. Харазішвілі Ю., Коваль О. Детінізація заробітних плат як чинник соціального розвитку та забезпечення економічної безпеки України. URL : <http://sp.niss.gov.ua/content/articles/files/5-1446037565.pdf>

268. Ціжма Ю. Концепція флексік’юриті та нестандартні форми зайнятості: виклики сьогодення. *Бізнес Інформ*, 2013. № 7. С. 197–202. URL: http://www.business-inform.net/pdf/2013/7_0/197_202.pdf

269. Шахно А. Вплив процесів глобалізації на розвиток людського капіталу та стан національного ринку праці. *Економічний аналіз* : зб. наук. пр. ТНЕУ. Тернопіль : ВПЦ ТНЕУ “Економічна думка”, 2016. Т. 25. № 1. С. 75-82.

270. Этциони А. Социоэкономика: дальнейшие шаги. *Экономическая социология*. 2002. Т. 3. № 1. С. 65-71. URL: http://www.ecsoc.msses.ru/pdf/ecsoc_t3_n1.pdf

271. 10 questions sur le teletravail. URL: <https://www.anact.fr/10-questions-sur-le-teletravail>

272. A Skilled Workforce for Strong, Sustainable and Balanced Growth h: A G20 Training Strategy: Report. International Labour Office. Geneva, 2011, 48 p.

273. Agenda for new skills and jobs. European Comossion. URL: <http://ec.europa .eu/social/main.jsp?catId=95>

274. Andrew Stewart and Rosemary Owens. The Nature, Prevalence and Regulation of Unpaid Work Experience, Internships and Trial Periods in Australia. Experience or Exploitation? Adelaide Law School. 2013.

275. Arne, L. Kalleberg Precarious Lives: Job Insecurity and Well-Being in Rich Democracies. Cambridge, UK: Polity Press, 2018. 242 p.

276. Arne, L. Kalleberg: Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s to 2000s. New York : Russell Sage Foundation, 2011. 292 p.

277. Australian Telework Advisory Committee (ATAC): Telework for

Australian employees and businesses: Maximising the economic and social benefits of flexible working practices, Report of the Australian Telework Advisory Committee to the Australian Government (2006).

278. Australiens Regierung senkt Reisekosten, CO₂-Emissionen und Energieverbrauch mit dem Internet of Everything. URL: http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.526038.de/16-5-1.pdf

279. Bokov A. Problems issues for the formation and use of labor force in ukraine's regional and local markets. Virtus: Scientific Journal. April, Is. 43, 2020. P. 255-25.

280. Bourmpoula, E. ILO Estimates and Projection of the Economically Active Population: 1990–2020 (Sixth Edition). Methodological description, October 2011 URL: http://laborsta.ilo.org/applv8/data/EAPEP/eapep_E.html

281. Brzezinski Zb. Between Two Ages. America's Role in the Technetronic Era. N.Y., 1970. P.9 / URL: <http://nethistory.ru/biblio>.

282. Bokov, A. Shadow employment trends in Ukraine: search for ways of its minimization. Scientific Journal Virtus Issue. 2020. № 45. P. 219–223.

283. Bokov A. Technologies For Optimizing The System Of Free Legal Aid In Ukraine, In Line With The Recommendations Of The Council Of Europe / A. Bokov, P. Vorona, M. Lakhizha, S. Synenko, A. Cherchaty. Global challenges of economic development: economic, social, legal aspects. 37th IBIMA Conference: April 2021, Cordoba, Spain.

284. Bokov, A., Verbytskyi, S. Development of non-standard forms of employment within functioning system of labour market in Ukraine. Journal of Public Administration and Policy. 2020. Vol. 1. Is. 2 (Special Issue). P. 6–11.

285. Castells, M. The Information Age. Vol. 1: The Rise of the Network Society. 2nd ed, Chichester; Malden (MA), 2009. P. 234–269.

286. Definitions and Principles of Volunteering. Volunteering Australia organization. Information sheet. 2009. URL: http://www.volunteeringaustralia.org/files/0WQ1A2EUTZ/Def_and_Princ_English.pdf

287. Digitalisation, jobs, and convergence in Europe: strategies for closing the skills gap, Oxford Martin School, University of Oxford, prepared for DG Market. Industry, Entrepreneurship and SMEs, European Commission, 2016.

288. Eurofound (2016), Foundation Seminar Series 2016: The impact of digitalisation on work, eurofound, Dublin. URL: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1650en.pdf

289. Eurofound and the International Labour Office (2017), Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva. URL: http://www.trudcontrol.ru/files/editor/files/wcms_544138.pdf

290. Europe 2020 indicators, 01/04/2014 URL: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/europe_2020_indicators/headline_indicators ; http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ttpdu_2013_1_24

291. Europe 2020. European Comossion. URL: http://ec.europa.eu/europe2020/index_en.htm

292. European Commission (2013), DIGCOMP: A Framework for Developing and Understanding Digital Competence in Europe, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

293. Fair Work ombudsman. URL: <https://www.fairwork.gov.au/pay/unpaid-work>.

294. Framework Agreement on Telework. URL: http://www.ueapme.com/docs/joint_position/Telework%20agreement.pdf.

295. Free not so easy', Sydney Morning Herald, 20 August 2011; Academics to research unpaid work practices', 2012; OECD social, employment and migration working papers n°. 116 Veerle Miranda Cooking, caring and volunteering: unpaid work around the world.

296. Greene, Laura; Mamic, Ivanka. The future of work: Increasing reach through mobile technology / Laura Greene and Ivanka Mamic; ILO DWT for East and South-East Asia and the Pacific. Bangkok: ILO, 2015. 47 p. URL:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---srobangkok/documents/publication/wcms_342162.pdf.

297. Guy Standing Precariat Charter From denizens to citizens. Bloomsbury Academic, Bloomsbury, 2014. 426 c.

298. Guy Standing The Precariat The New Dangerous Class. Bloomsbury Academic, Bloomsbury, 2011. 198 c.

299. Herrmann, P. Labour Market and Precarity of Employment: Theoretical Reflections and Empirical Data from Hungary and Russia / Peter Herrmann, Viacheslav Bobkov, Judit Csoba (eds.). Bremen : Wiener Verlag fuer Sozialforschung, 2014. 264 p.

300. ILO.2012. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_dialogue/-actrav/documents/meetingdocument/wcms_179787.pdf.

301. Internatioanl Labour Organization. Skills of employment / Global Public-Private Knowledge Sharing Platform. URL: <http://www.skillsforemployment.org>.

302. International Labour Organization (ILO). Employment opportunities. URL: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/employment-opportunities/lang-en/index.htm>

303. International Migration Outlook 2013.OECD publishing. 2013. URL: <http://www.oecd-ilibrary.org/>

304. Irmgard Nbler Technological changes and work in the future: Making technology work for all. URL: https://ilo.userservices.exlibrisgroup.com/view/delivery/41ILO_INST/1244159380002676.

305. JTA (Japan Telework Association) (2013). URL: www.japan-telework.or.jp/.15.

306. Judy Fudge, Rosemary Owens Precarious Work, Women, and the New Economy. The Challenge to Legal Norms. Oxford and portland Oregon, 2006. 432 p.

307. Katz R.L. The information Society: An International Perspective. N.Y.,

1988.

308. Keune, M. Precarious employment in the EU: the role of trade unions. Workers Symposium on Policies and Regulations Symposium on Policies and Regulations to combat Precarious Employment ILO, Geneva 4-7 October, 2011. 13 p.

309. Know Your Rights: Your rights as a homemaker. URL: https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/homeworkers_0.pdf.

310. La reforma del mercado laboral 2012: versión definitiva. URL: <http://www.laboral-social.com/reforma-laboral-2012-novedades-contratos-despido-eres-bonificaciones-empleo-convenio-colectivo-jubilacion.html>.

311. Lassnigg, L. (2006) Approaches for the anticipation of skill needs in the “Transitional Labour Market” perspective – the Austrian experience. Доповідь на конференції, SP I 2006-105, Wissenschaftszentrum Berlin fuer Sozialforschung (WZB).

312. Levitt, T. The globalization of markets. Harvard Business Review. 1983. Vol. 61, Is. 3. P. 92–102.

313. Maslow, A. H. Motivation and Personality. New York : Harpaer & Row, 1954.

314. Masuda Y. The Information Society as Post-Industrial Society. Wash., 1981.

315. MGI (2013). Disruptive technologies: Advances that will transform life, business, and the global economy. Tech. Rep., McKinsey Global Institute. URL: <http://www.mckinsey.com/mgi/overview>.

316. Miedema, E., Hesselink, K. Employed or excluded. TNO Work & Employment. Hoofddorp, 2002. P. 22.

317. Mihratsiia v Ukraini tsyfry i fakty 2019 rik [Migration in Ukraine figures and facts 2019]. URL: https://iom.org.ua/sites/default/files/iom-ukraine_facts-ukr_2019.pdf

318. Monika Kiss Digital skills in the EU labour market. European Parliamentary Research Service. 2017. p. 6. URL:

[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2017/595889/EPRS_IDA\(2017\)595889_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2017/595889/EPRS_IDA(2017)595889_EN.pdf).

319. Nelson, R., Winter, S. An Evolutionary Theory of Economic Change. Cambridge : Harvard U. Press, 1982.

320. New forms of employment. Eurofound, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2015. URL: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1444&context=intl>.

321. New Skills for New Jobs [Electronic resource] / European Commission. URL: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=568>.

322. O'Higgins, N. (2017), "Rising to the youth employment challenge", New evidence on key policy issues, ILO Geneva, Switzerland.

323. Ohmae, K. The Borderless World: Power and strategy in the interlinked Economy. Fontana, 1990. P. 254.

324. Panitch, L. Thoroughly Modern Marx: Lights. Camera. Action. Das Kapital. Now. Foreign Policy. 2009. May/June. URL: http://www.foreinpolicy.com/story/cms/php?story_id=4856&print=1

325. Porat, M., Rubin, M. The Information Economy: Development and Measurement. Wash., 1978, Stonier T. Wealth of Information. L., 1983.

326. Preparing for the Future of Work / Initiatives World Economic Forum – Сайт Всесвітнього економічного форуму URL: <https://www.weforum.org/projects/future-of-work>

327. Rantala, T. Vuokraty ntekij narkija rvostukset: kysely tut kimus hotelli jara vintola-alan vuokraty ntekij identy kokemuk sistasek ty hcnorientoi tumisesta, Sosiaali politiikan jasosia ality nlaitos, Sosiaali politiikan Progradu. Tampere, 2003. P. 19.

328. Recommendation concerning employment and decent work for peace and resilience Adoption: Geneva, 106th ILC session (16 Jun 2017).

329. Regions Matter: Economic Recovery, Innovation and Sustainable Growth, OECD Publishing, 2009. C. 112.

330. Resolution 1, Resolution concerning statistics of work, employment and labour underutilization (Geneva, ILO, 2013).

331. Schneider, F. and Buehn, A. (2007), “Shadow Economies and Corruption All Over the World: Revised Estimates for 120 Countries”, *Economics: The Open-Access, Open-Assessment E-Journal*, Vol. 1 (July 24), available at: <http://www.economics-ejournal.org/economics/journalarticles/2007-9> (Accessed 05 Oct 2017).

332. *Skills for a Digital World*, OECD. Background report on the ministerial meeting on the digital economy. 2016.

333. *Skills for a Digital World*. Policy brief on the future of work. OECD. 2016. p.2.

334. Standing, G. *The Precariat – The new dangerous class* / Guy Standing / Policy network, 24 May 2011. URL: <http://www.policynetwork.net>.

335. Tapscott, D. *Growing Up Digital: The Rise of the Net Generation*/ Don Tapscott. N.Y. McGraw-Hill, 1998.

336. *Telework in the Federal Government: The Overview Memo Workplace Flexibility* 2010, Georgetown University Law Center. URL: <http://scholarship.law.georgetown.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1015&context=legal>.

337. *Telework in The Netherlands*. URL: http://www.esf-vlaanderen.be/sites/default/files/attachments/articles/telework_nederlanddef.pdf.

338. *Telework.gov*. URL: <https://www.telework.gov>.

339. *The Global Competitiveness Report 2019*. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf

340. Vittorio Di Martino “The high road to teleworking” / *Promoting decent work*, ILO, Safe work, Geneva, 2001. p.12.

ДОДАТКИ

Додаток А

Таблиця А.1

Моделі соціальної політики в країнах Європи

Соціальна модель	Країна, в якій застосовується соціальна модель	Основні характеристики	Принцип соціальної інклюзії	Недоліки
1	2	3	4	5
Континентальна або корпоративістська (бісмарківська модель)	Німеччина, Франція, країни Бенілюкса, Австрія	Підґрунтям є жорстка залежність між професійним статусом і рівнем соціальної допомоги (страховий принцип і принцип професійної солідарності) на основі використання інструментів підтримки рівня доходів, що залежить від статусу на ринку праці та економічними результатами. Для неосягнутих соціальним страхуванням осіб діє система мінімальної допомоги.	Через зайнятість шляхом стимулювання професійного розвитку як засобу формування соціальної допомоги оскільки розмір останньої залежить від обсягу соціальних внесків.	Необхідність формування та утримання адміністративного апарату та страхової інфраструктури. Система розрахунків потребує високопрофесійних кадрів.
Ліберальна або англосаксонська модель (модель Беверіджа)	Великобританія, Ірландія	Основним принципом є національна солідарність щодо сплати внесків та розподільна справедливість стосовно соціального захисту. Характерні невисокі розміри державної соціальної допомоги в порівнянні з іншими соціальними моделями, стимулюється швидке повернення до соціальних взаємовідносин. Розвинута система приватного страхування та соціального захисту.	Соціальна допомога надається людині, яка опинилася в групі соціального відторгнення через хворобу, інвалідність, старість, безробіття тощо без жорсткої залежності приналежності до економічно активного населення та обсягу страхових внесків.	В умовах підвищення соціальних ризиків виникає недостатність фінансових можливостей через обмеженість врахування страхових внесків.

Продовж. табл. А.1

Соціал-демократична або скандинавська модель	Данія, Швеція, Фінляндія	Основним принципом є рівність, що досягається за рахунок системи оподаткування та високого рівня соціальної допомоги. Заохочується повна зайнятість.	Забезпечення рівності прав через щедру соціальну допомогу, яка можлива за рахунок оподаткування.	Потребує значних фінансових можливостей. Формує утриманські настрої.
Середземноморська модель (південно-європейська модель)	Італія, Іспанія, Греція, Португалія	Характеризується низьким рівнем соціального захисту. Основна увага приділяється пенсійному забезпеченню. Інші види соціального захисту розвинуті недостатньо (допомога по безробіттю, допомога родинам). Вважається, що функцію захисту, здебільшого, має виконувати родина, а не держава. Соціальний захист залежить від професії	Родинна допомога.	Недостатньо розвинута система охорони здоров'я та мінімальної соціальної допомоги.
Європейська соціальна модель	Основні принципи: соціальна справедливість, соціальна безпека, соціальна єдність, конкурентоспроможна економіка, сприятлива для суспільства екологія. Лісабонська стратегія ЄС “Економічний розвиток та зайнятість” і стратегія розвитку ЄС “Європа-2020”.			

Джерело: [38].

Таблиця А.2

Програма внутрішнього ринку Європейського Союзу

Чотири свободи ЄС		
Вільний рух товарів (лібералізація ринку продуктів на підставі ст. 23-37 ДФЄС*)	<ul style="list-style-type: none"> – ліквідація фізичних бар'єрів; – технічна гармонізація й стандартизація; – гармонізація непрямих податків; – ліквідація національного протекціонізму. 	Договір про функціонування ЄС передбачає утворення митного союзу, який розповсюджується на весь товарообіг і передбачає заборону між державами-членами ЄС мита на імпорт і експорт, а також ухвалення спільного митного тарифу щодо третіх країн.
Вільний рух осіб (ст. 45-48 ДФЄС)	<ul style="list-style-type: none"> – осіб, які не здійснюють комерційної діяльності (студентів, пенсіонерів, інвалідів); – найманих працівників; – самостійних працівників – тих, хто зайняті вільними професіями (принцип взаємовизнання дипломів і кваліфікації, свобода пересування й осілості). 	Свобода руху осіб означає, що громадянин ЄС може безперешкодно переміщатися між країнами союзу з метою проживання, роботи та навчання. Забезпечення цих можливостей включає спрощення формальностей при переїзді і взаємне визнання професійних кваліфікацій.
Свобода надання послуг (ст. 56-2 ДФЄС)	<ul style="list-style-type: none"> – лібералізація ринкових послуг; – європейські програми публічних послуг (зв'язок, поштові послуги, транспорт, електроенергія, аудіовізуальні послуги); – мінімальні ліцензійні вимоги – взаємовизнання кваліфікації. 	Свобода руху послуг і свобода установи дозволяє особам, які займаються самостійною економічною діяльністю, вільно переміщатися між країнами союзу і займатися цією діяльністю на постійній чи на тимчасовій основі.
Свобода руху капіталів і (ан. 63-66 ДФЄС)	<ul style="list-style-type: none"> – довготермінових; – комерційних; – короткотермінових. 	У ЄС забороняються обмеження на пересування капіталів між державами-членами і між державами-членами і третіми країнами, а також обмеження на платежі між державами-членами і між державами-членами і третіми країнами. Свобода руху капіталу також передбачає і покупку нерухомості, акцій компаній та інвестування між країнами.
Доповнюючі свободи		
Свобода підприємництва (ст. 49-55 ДФЄС)	Право на заснування підприємств	

Продовж. табл. А.2

Вільний доступ до урядових замовлень	Директиви, що стосуються вільного доступу на території всього внутрішнього ринку
Політика внутрішнього ринку	<ul style="list-style-type: none"> – створення правових норм для вільного пересування на ринках продуктів і факторів виробництва; – усунення бар'єрів доступу на європейський ринок та мобільності на ринку; – технічна гармонізація і стандартизація; – податкова гармонізація; – політика підтримки підприємництва.
Інструменти підтримки	<ul style="list-style-type: none"> – соціальні інструменти (мінімальні основні стандарти в галузі здоров'я й безпеки праці); – охорона інтересів споживача; – охорона середовища; інструменти, адресовані до бізнесу (право про спілки, оподаткування корпорацій, програми співробітництва фірм).
Політика підтримки	<ul style="list-style-type: none"> – торговельна політика; – транспортна політика; – промислова політика й політика промислової конкурентності; – політика охорони навколишнього середовища; – регіональна політика та політика соціально-економічної єдності.

* ДФЄС – Договір про функціонування Європейського Союзу

Джерело: [37, с. 337-338; 69].

Додаток Б
Таблиця Б.1

Індекс економічної свободи України у динаміці у 2012-2019 рр.

Рік дослідження (кількість країн оцінювання)	Місце в рейтингу	Індекс економічної свободи	Верховенство права		Обмежений уряд		Регуляторна ефективність			Відкритість ринків		
			захист прав власності	свобода від корупції	фіскальна свобода	державні витрати	свобода бізнесу	свобода ринку праці	монетарна свобода	свобода торгівлі	свобода інвестицій	фінансова свобода
2019(180)	147	52,3	43,9	29,6	81,8	46,9	66,1	46,7	58,6	75	35	30
2018(180)	150	51,9	41	29	80,2	45	62,7	52,8	60,1	81,1	35	30
2017(180)	166	48,1	41,4	29,2	78,6	38,2	62,1	48,8	47,4	85,9	25	30
2016(178)	162	46,8	25	26	78,6	30,6	56,8	47,9	66,9	85,8	20	30
2015(178)	162	46,9	20	25	78,7	28	59,3	48,2	78,6	85,8	15	30
2014(178)	155	49,3	30	21,9	79,1	37,5	59,8	49,8	78,7	86,2	20	30
2013(177)	161	46,3	30	23	78,2	29,4	47,6	49,9	71	84,4	20	30
2012(179)	163	46,1	30	24	78,2	29,4	46,2	51,2	67,7	84,4	20	30

Джерело: <https://ueff.org/uk/indeksy/75-indeks-ekonomichnoi-svobody-ukrainy>

Таблиця Б.2

Чисельність наявного населення (за оцінкою) у 1991-2020 рр.

(на 1 січня; тис. осіб)

	Чисельність наявного населення			Чисельність постійного населення		
	всього	у тому числі		всього	у тому числі	
		міське	сільське		чоловіки	Жінки
1991	51 944,4	35 085,2	16 859,2	51 623,5	23 886,5	27 737,0
1992	52 056,6	35 296,9	16 759,7	51 708,2	23 949,4	27 758,8
1993	52 244,1	35 471,0	16 773,1	51 870,4	24 046,3	27 824,1
1994	52 114,4	35 400,7	16 713,7	51 715,4	23 981,1	27 734,3
1995	51 728,4	35 118,8	16 609,6	51 300,4	23 792,3	27 508,1
1996	51 297,1	34 767,9	16 529,2	50 874,1	23 591,6	27 282,5
1997	50 818,4	34 387,5	16 430,9	50 400,0	23 366,2	27 033,8
1998	50 370,8	34 048,2	16 322,6	49 973,5	23 163,5	26 810,0
1999	49 918,1	33 702,1	16 216,0	49 544,8	22 963,4	26 581,4
2000	49 429,8	33 338,6	16 091,2	49 115,0	22 754,7	26 360,3
2001	48 923,2	32 951,7	15 971,5	48 663,6	22 530,4	26 133,2
2002*	48 457,1	32 574,4	15 882,7	48 240,9	22 316,3	25 924,6
2003	48 003,5	32 328,4	15 675,1	47 823,1	22 112,5	25 710,6
2004	47 622,4	32 146,4	15 476,0	47 442,1	21 926,8	25 515,3
2005	47 280,8	32 009,3	15 271,5	47 100,5	21 754,0	25 346,5
2006	46 929,5	31 877,7	15 051,8	46 749,2	21 574,7	25 174,5
2007	46 646,0	31 777,4	14 868,6	46 465,7	21 434,7	25 031,0
2008	46 372,7	31 668,8	14 703,9	46 192,3	21 297,7	24 894,6
2009	46 143,7	31 587,2	14 556,5	45 963,4	21 185,0	24 778,4
2010	45 962,9	31 524,8	14 438,1	45 782,6	21 107,1	24 675,5
2011	45 778,5	31 441,6	14 336,9	45 598,2	21 032,6	24 565,6
2012	45 633,6	31 380,9	14 252,7	45 453,3	20 976,7	24 476,6
2013	45 553,0	31 378,6	14 174,4	45 372,7	20 962,7	24 410,0
2014	45 426,2	31 336,6	14 089,6	45 245,9	20 918,3	24 327,6
2015**	42 929,3	29 673,1	13 256,2	42 759,7	19 787,8	22 971,9
2016**	42 760,5	29 585,0	13 175,5	42 590,9	19 717,9	22 873,0
2017**	42 584,5	29 482,3	13 102,2	42 414,9	19 644,6	22 770,3
2018**	42 386,4	29 371,0	13 015,4	42 216,8	19 558,2	22 658,6
2019**	42 153,2	29 256,7	12 896,5	41 983,6	19 455,3	22 528,3
2020**	41 902,4	29 139,3	12 763,1	41 732,8	19 343,5	22 389,3

* За даними Всеукраїнського перепису населення на 5 грудня 2001 року; ** Без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим і м. Севастополя.

Джерело: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2020/zb/10/zb_nas_2019.pdf

Таблиця Б.3

Середня очікувана тривалість життя при народженні у 1991-2019 рр.

	(років)		
	обидві статі	чоловіки	Жінки
1991	69,56	64,62	74,21
1992	68,97	63,81	73,98
1993	68,29	63,16	73,35
1994	67,66	62,39	72,95
1995	66,79	61,22	72,54
1996	67,08	61,52	72,80
1997	67,66	62,23	73,19
1998	68,50	63,17	73,84
1999	68,07	62,62	73,61
2000	67,72	62,10	73,53
2001	67,89	62,32	73,63
2002*	68,32	62,70	74,13
2003*	68,24	62,64	74,06
2004*	68,22	62,60	74,05
2005*	67,96	62,23	73,97
2006*	68,10	62,38	74,06
2007*	68,25	62,51	74,22
2008*	68,27	62,51	74,28
2009*	69,29	63,79	74,86
2010*	70,44	65,28	75,50
2011	71,02	65,98	75,88
2012	71,15	66,11	76,02
2013	71,37	66,34	76,22
2014**	71,37	66,25	76,37
2015***	71,38	66,37	76,25
2016***	71,68	66,73	76,46
2017***	71,98	67,02	76,78
2018***	71,76	66,69	76,72
2019***	72,01	66,92	76,98

* Дані розраховано за два суміжні роки; ** Без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та адміністративних даних частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях; *** Без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та даних по Донецькій і Луганській областях.

Джерело: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2020/zb/10/zb_nas_2019.pdf

МІЖНАРОДНІ ПОРІВНЯННЯ З КРАЇНАМИ ЄВРОСОЮЗУ

Чисельність населення у 2010-2019 рр.

(млн.осіб)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Україна*	46,0	45,8	45,6	45,6	45,4	42,9	42,8	42,6	42,4	42,2
EU 28**										
Австрія	8,4	8,4	8,4	8,5	8,5	8,6	8,7	8,8	8,8	8,9
Бельгія	10,8	11,0	11,1	11,1	11,2	11,2	11,3	11,4	11,4	11,5
Болгарія	7,4	7,4	7,3	7,3	7,3	7,2	7,2	7,1	7,1	7,0
Велика Британія	62,5	63,0	63,5	63,9	64,4	64,9	65,4	65,8	66,3	66,7
Греція	11,1	11,1	11,1	11,0	10,9	10,9	10,8	10,8	10,7	10,7
Данія	5,5	5,6	5,6	5,6	5,6	5,	5,7	5,7	5,8	5,8
Естонія	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3
Ірландія	4,5	4,6	4,6	4,6	4,6	4,7	4,7	4,8	4,8	4,9
Іспанія	46,5	46,7	46,8	46,7	46,5	46,5	46,4	46,5	46,7	46,9
Італія	59,2	59,4	59,4	59,7	60,8	60,8	60,7	60,6	60,5	60,4
Кіпр	0,8	0,8	0,9	0,9	0,9	0,8	0,8	0,9	0,9	0,9
Латвія	2,1	2,1	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	1,9	1,9
Литва	3,1	3,1	3,0	3,0	2,9	2,9	2,9	2,8	2,8	2,8
Люксембург	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6
Мальта	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,5	0,5	0,5	0,5
Нідерланди	16,6	16,7	16,7	16,8	16,8	16,9	17,0	17,1	17,2	17,3
Німеччина	81,8	80,2	80,3	80,5	80,8	81,2	82,2	82,5	82,8	83,0
Польща	38,0	38,1	38,1	38,1	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0	38,0
Португалія	10,6	10,6	10,5	10,5	10,4	10,4	10,3	10,3	10,3	10,3
Румунія	20,3	20,2	20,1	20,0	19,9	19,9	19,8	19,6	19,5	19,4
Словаччина	5,4	5,4	5,4	5,4	5,4	5,4	5,4	5,4	5,4	5,5
Словенія	2,0	2,1	2,1	2,1	2,1	2,1	2,1	2,1	2,1	2,1
Угорщина	10,0	10,0	9,9	9,9	9,9	9,8	9,8	9,8	9,8	9,8
Фінляндія	5,4	5,4	5,4	5,4	5,5	5,5	5,5	5,5	5,5	5,5
Франція	64,7	65,0	65,3	65,6	66,2	66,5	66,6	66,8	66,9	67,0
Хорватія	4,3	4,3	4,3	4,3	4,2	4,2	4,2	4,2	4,1	4,1
Чехія	10,5	10,5	10,5	10,5	10,5	10,5	10,6	10,6	10,6	10,6
Швеція	9,3	9,4	9,5	9,6	9,6	9,7	9,9	10,0	10,1	10,2

* Наявне населення на 1 січня; ** Дані офіційного вебсайту Євростату.

Джерело: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2020/zb/10/zb_nas_2019.pdf

Таблиця Б.5

**Середня очікувана тривалість життя при народженні у чоловіків
у 2010-2018 рр.**

	(років)								
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Україна*	65,3	66,0	66,1	66,3	66,3	66,4	66,7	67,0	66,7
EU 28**									
Австрія	77,8	78,3	78,4	78,6	79,1	78,8	79,3	79,4	79,4
Бельгія	77,5	78,0	77,8	78,1	78,8	78,7	79,0	79,2	79,4
Болгарія	70,3	70,7	70,9	71,3	71,1	71,2	71,3	71,4	71,5
Велика Британія	78,6	79,0	79,1	79,2	79,5	79,2	79,4	79,5	79,5
Греція	78,0	78,0	78,0	78,7	78,8	78,5	78,9	78,8	79,3
Данія	77,2	77,8	78,1	78,3	78,7	78,8	79,0	79,2	79,1
Естонія	70,9	71,4	71,4	72,8	72,4	73,2	73,3	73,8	74,0
Ірландія	78,5	78,6	78,7	78,9	79,3	79,6	79,8	80,4	80,5
Іспанія	79,2	79,5	79,5	80,2	80,4	80,1	80,5	80,6	80,7
Італія	79,5	79,7	79,8	80,3	80,7	80,3	81,0	80,8	81,2
Кіпр	79,2	79,3	78,9	80,1	80,3	79,9	80,5	80,2	80,9
Латвія	67,9	68,6	68,9	69,3	69,1	69,7	69,8	69,8	70,1
Литва	67,6	68,1	68,4	68,5	69,2	69,2	69,5	70,7	70,9
Люксембург	77,9	78,5	79,1	79,8	79,4	80,0	80,1	79,9	80,1
Мальта	79,3	78,6	78,6	79,6	79,9	79,8	80,6	80,2	80,4
Нідерланди	78,9	79,4	79,3	79,5	80,0	79,9	80,0	80,2	80,3
Німеччина	78,0	77,9	78,1	78,1	78,7	78,3	78,6	78,7	78,6
Польща	72,2	72,5	72,6	73,0	73,7	73,5	73,9	73,9	73,7
Португалія	76,8	77,3	77,3	77,6	78,0	78,1	78,1	78,4	78,3
Румунія	70,0	70,8	70,9	71,6	71,3	71,	71,6	71,7	71,7
Словаччина	71,8	72,3	72,5	72,9	73,3	73,1	73,8	73,8	73,9
Словенія	76,4	76,8	77,1	77,2	78,2	77,8	78,2	78,2	78,5
Угорщина	70,7	71,2	71,6	72,2	72,3	72,3	72,6	72,5	72,7
Фінляндія	76,9	77,3	77,7	78,0	78,4	78,7	78,6	78,9	79,1
Франція	78,2	78,7	78,7	79,0	79,5	79,2	79,5	79,6	79,7
Хорватія	73,4	73,8	73,9	74,5	74,7	74,4	75,0	74,9	74,9
Чехія	74,5	74,8	75,1	75,2	75,8	75,7	76,1	76,1	76,2
Швеція	79,6	79,9	79,9	80,2	80,4	80,4	80,6	80,8	80,9

* За 2010 рік розраховано на два суміжні роки, з 2011 року – за один календарний рік; ** Дані офіційного вебсайту Євростату.

Джерело: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2020/zb/10/zb_nas_2019.pdf

Таблиця Б.6

**Середня очікувана тривалість життя при народженні у жінок
у 2010-2018 рр.**

	(років)								
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Україна*	75,5	75,9	76,0	76,2	76,4	76,3	76,5	76,8	76,7
EU 28**									
Австрія	83,5	83,8	83,6	83,8	84,0	83,7	84,1	84,0	84,1
Бельгія	83,0	83,3	83,1	83,2	83,9	83,4	84,0	83,9	83,9
Болгарія	77,4	77,8	77,9	78,6	78,0	78,2	78,5	78,4	78,6
Велика Британія	82,6	83,0	82,8	82,9	83,2	82,8	83,0	83,1	83,1
Греція	83,3	83,6	83,4	84,0	84,1	83,7	84,0	83,9	84,4
Данія	81,4	81,9	82,1	82,4	82,8	82,7	82,8	83,1	82,9
Естонія	80,8	81,3	81,5	81,7	81,9	82,2	82,2	82,6	82,7
Ірландія	83,1	83,0	83,1	83,1	83,5	83,4	83,6	84,0	84,1
Іспанія	85,5	85,6	85,5	86,1	86,2	85,7	86,3	86,1	86,3
Італія	84,7	84,8	84,8	85,2	85,6	84,9	85,6	85,2	85,6
Кіпр	83,9	83,1	83,4	85,0	84,3	83,7	84,9	84,2	84,8
Латвія	78,0	78,8	78,9	78,9	79,4	79,5	79,6	79,7	79,7
Литва	78,9	79,3	79,6	79,6	80,1	79,7	80,1	80,5	80,7
Люксембург	83,5	83,6	83,8	83,9	85,2	84,7	85,4	84,4	84,6
Мальта	83,6	83,0	83,0	84,0	84,3	84,1	84,4	84,6	84,6
Нідерланди	83,0	83,1	83,0	83,2	83,5	83,2	83,2	83,4	83,4
Німеччина	83,0	83,1	83,1	83,0	83,6	83,1	83,5	83,4	83,3
Польща	80,7	83,1	81,1	81,2	81,7	81,6	82,0	81,8	81,7
Португалія	83,2	83,8	83,6	84,0	84,4	84,3	84,3	84,6	84,5
Румунія	77,7	78,2	78,1	78,7	78,7	78,6	79,0	79,1	79,2
Словаччина	79,3	79,8	79,9	80,1	80,5	80,2	80,7	80,7	80,8
Словенія	83,1	83,3	83,3	83,6	84,1	83,9	84,3	84,0	84,4
Угорщина	78,6	78,7	78,7	79,1	79,4	79,0	79,7	79,3	79,6
Фінляндія	83,5	83,8	83,7	84,1	84,1	84,4	84,4	84,5	84,5
Франція	85,3	85,7	85,4	85,6	86,1	85,6	85,8	85,7	85,9
Хорватія	79,9	80,4	80,6	81,0	81,0	80,5	81,3	81,0	81,5
Чехія	80,9	81,1	81,2	81,3	82,0	81,6	82,1	82,0	82,0
Швеція	83,6	83,8	83,6	83,8	84,2	84,1	84,1	84,1	84,3

* За 2010 рік розраховано на два суміжні роки, з 2011 року – за один календарний рік; ** Дані офіційного вебсайту Євростату.

Джерело: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2020/zb/10/zb_nas_2019.pdf

Таблиця Б.7

Сумарний коефіцієнт народжуваності у 2010-2018 рр.

(на 1 жінку)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Україна	1,44	1,46	1,53	1,51	1,50	1,51	1,47	1,37	1,30
EU 28*									
Австрія	1,44	1,43	1,44	1,44	1,46	1,49	1,53	1,52	1,47
Бельгія	1,86	1,81	1,80	1,76	1,74	1,70	1,68	1,65	1,62
Болгарія	1,57	1,51	1,50	1,48	1,53	1,53	1,54	1,56	1,56
Велика Британія	1,92	1,91	1,92	1,83	1,81	1,80	1,79	1,74	1,68
Греція	1,48	1,40	1,34	1,29	1,30	1,33	1,38	1,35	1,35
Данія	1,87	1,75	1,73	1,67	1,69	1,71	1,79	1,75	1,73
Естонія	1,72	1,61	1,56	1,52	1,54	1,58	1,60	1,59	1,67
Ірландія	2,05	2,03	1,98	1,93	1,89	1,85	1,81	1,77	1,75
Іспанія	1,37	1,34	1,32	1,27	1,32	1,33	1,34	1,31	1,26
Італія	1,46	1,44	1,43	1,39	1,37	1,35	1,34	1,32	1,29
Кіпр	1,44	1,35	1,39	1,30	1,31	1,32	1,37	1,32	1,32
Латвія	1,36	1,33	1,44	1,52	1,65	1,70	1,74	1,69	1,60
Литва	1,50	1,55	1,60	1,59	1,63	1,70	1,69	1,63	1,63
Люксембург	1,63	1,52	1,57	1,55	1,50	1,47	1,41	1,39	1,38
Мальта	1,36	1,45	1,42	1,36	1,38	1,37	1,37	1,26	1,23
Нідерланди	1,79	1,76	1,72	1,68	1,71	1,66	1,66	1,62	1,59
Німеччина	1,39	1,39	1,41	1,42	1,47	1,50	1,60	1,57	1,57
Польща	1,41	1,33	1,33	1,29	1,32	1,32	1,39	1,48	1,46
Португалія	1,39	1,35	1,28	1,21	1,23	1,31	1,36	1,38	1,42
Румунія	1,59	1,47	1,52	1,46	1,56	1,62	1,69	1,71	1,76
Словаччина	1,43	1,45	1,34	1,34	1,37	1,40	1,48	1,52	1,54
Словенія	1,57	1,56	1,58	1,55	1,58	1,57	1,58	1,62	1,60
Угорщина	1,25	1,23	1,34	1,35	1,44	1,45	1,53	1,54	1,55
Фінляндія	1,87	1,83	1,80	1,75	1,71	1,65	1,57	1,49	1,41
Франція	2,03	2,01	2,01	1,99	2,00	1,96	1,92	1,90	1,88
Хорватія	1,55	1,48	1,51	1,46	1,46	1,40	1,42	1,42	1,47
Чехія	1,51	1,43	1,45	1,46	1,53	1,57	1,63	1,69	1,71
Швеція	1,98	1,90	1,91	1,89	1,88	1,85	1,85	1,78	1,76

* Дані офіційного вебсайту Євростату.

Джерело: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2020/zb/10/zb_nas_2019.pdf

Таблиця Б. 8

Основні показники ринку праці у 2010-2019 рр.

	Робоча сила				у тому числі							
	у віці 15-70 років		працевдатного віку		зайняте населення				безробітне населення (за методологією МОП)			
	у середньому у, тис.осіб	у % до населення відповідної вікової групи	у середньому, тис.осіб	у % до населення відповідної вікової групи	у віці 15-70 років		працевдатного віку		у віці 15-70 років		працевдатного віку	
					у середньому, тис.осіб	у % до населення відповідної вікової групи	у середньому, тис.осіб	у % до населення відповідної вікової групи	у середньому, тис.осіб	у % до робочої сили відповідної вікової групи	у середньому, тис.осіб	у % до робочої сили відповідної вікової групи
2010	20 894,1	63,6	19 164,0	71,9	19 180,2	58,4	17 451,5	65,5	1 713,9	8,2	1 712,5	8,9
2011	20 893,0	64,2	19 181,7	72,6	19 231,1	59,1	17 520,8	66,3	1 661,9	8,0	1 660,9	8,7
2012	20 851,2	64,5	19 317,8	72,9	19 261,4	59,6	17 728,6	66,9	1 589,8	7,6	1 589,2	8,2
2013	20 824,6	64,9	19 399,7	72,9	19 314,2	60,2	17 889,4	67,3	1 510,4	7,3	1 510,3	7,8
2014	19 920,9	62,4	19 035,2	71,4	18 073,3	56,6	17 188,1	64,5	1 847,6	9,3	1 847,1	9,7
2015	18 097,9	62,4	17 396,0	71,5	16 443,2	56,7	15 742,0	64,7	1 654,7	9,1	1 654,0	9,5
2016	17 955,1	62,2	17 303,6	71,1	16 276,9	56,3	15 626,1	64,2	1 678,2	9,3	1 677,5	9,7
2017	17 854,4	62,0	17 193,2	71,5	16 156,4	56,1	15 495,9	64,5	1 698,0	9,5	1 697,3	9,9
2018	17 939,5	62,6	17 296,2	72,7	16 360,9	57,1	15 718,6	66,1	1 578,6	8,8	1 577,6	9,1
2019	18 066,0	63,4	17 381,8	74,0	16 578,3	58,2	15 894,9	67,6	1 487,7	8,2	1 486,9	8,6

Джерело: http://www.zt.ukrstat.gov.ua/StatInfo/Rp/osn_rik.htm

Таблиця Б. 9

Економічно зайняте населення України у 2010-2019 рр

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Економічно активне населення у віці 15-70 років (усього тис. осіб)	22051,6	22056,9	22011,5	21980,6	19920,9	18097,9	17955,1	17854,4	17939,5	18066,0
Жінки	10694,8	10607,0	10524,8	10500,9	9428,3	8564,6	8479,4	8423,8	8546,1	8602,9
Чоловіки	11356,8	11449,9	11486,7	11479,7	10492,6	9533,3	9475,7	9430,6	9393,4	9463,1
Міські поселення	15083,9	15085,0	15132,9	15072,6	14070,3	12430,4	12036,4	12252,2	12334,8	12409,6
Сільська місцевість	6967,7	6971,9	6878,6	6908,0	5850,6	5667,5	5648,7	5602,2	5604,7	5656,4
Зайняте населення у віці 15-70 років (усього тис. осіб)	20266,0	20324,2	20354,3	20404,1	18073,3	16443,2	16276,9	16156,4	16360,9	16578,3
Жінки	9965,6	9881,3	9846,3	9847,6	8718,9	7872,4	7827,4	7771,2	7910,7	7923,1
Чоловіки	10300,4	10442,9	10508,0	10556,5	9354,4	8570,8	8449,5	8385,2	8450,2	8655,2
Міські поселення	13791,8	13873,9	13983,6	13998,2	12780,9	11309	11178,5	11109,3	11271,7	11414,8
Сільська місцевість	6474,2	6450,3	6370,7	6405,9	5292,4	5134,2	5098,4	5047,1	5089,2	5163,5
Економічно неактивне населення у віці 15-70 років (усього тис. осіб)	12575,5	12265,5	12055,3	11861,7	12023,0	10925,5	10934,1	10945,0	10724,8	10430,5
Жінки	7611,4	7511,2	7437,7	7314,2	7370,3	6674,7	6692,7	6708,0	6512,3	6363,8
Чоловіки	4964,1	4754,3	4617,6	4547,5	4652,7	4250,8	4241,4	4237,0	4212,5	4066,7
Міські поселення	9213,3	8998,5	8772,4	8687,7	8407,1	7277,8	7300,4	7270,9	7079,9	6893,1
Сільська місцевість	3362,2	3267,0	3282,9	3174,0	3615,9	3647,7	3633,7	3674,1	3644,9	3537,4

Продовж. табл. Б. 9

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Рівень економічної активності, у % до населення у віці 15-70 років	63,7	64,3	64,6	65,0	62,4	62,4	62,2	62,0	62,6	63,4
Жінки	58,4	58,5	58,6	58,9	56,1	56,2	55,9	55,7	56,8	57,5
Чоловіки	69,6	70,7	71,3	71,6	69,3	69,2	69,1	69,0	69,0	69,9
Міські поселення	62,1	62,6	63,3	63,4	62,6	63,1	62,8	63,5	63,5	64,3
Сільська місцевість	67,5	68,1	67,7	68,5	61,8	60,8	60,9	60,6	60,6	61,5
Рівень зайнятості, у % до населення у віці 15-70 років	58,5	59,2	59,7	60,3	56,6	56,7	56,3	56,1	57,1	58,2
Жінки	54,4	54,5	54,8	55,3	51,9	51,7	51,6	51,4	52,5	52,9
Чоловіки	63,1	64,4	65,9	65,9	61,8	62,2	61,6	61,4	62,1	64,0
Міські поселення	56,8	57,6	58,9	58,9	56,9	57,4	57,0	56,9	58,1	59,1
Сільська місцевість	62,7	62,7	63,5	63,5	55,9	55,1	54,9	54,4	55,0	56,2

* Починаючи з 2014 року дані наведено без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя, а з 2015 року також без тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях; ** Починаючи з 2014 року дані можуть бути уточнені.

Джерело: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2020/zb/07/zb_r_s_2019.pdf

Таблиця Б.10

Рівні безробіття в Україні у 2010-2019 рр.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Рівень зареєстрованого безробіття (за методологією ДССУ), %	2	1,8	1,8	1,8	1,9	1,9	1,5	1,4	1,3	...
Безробітне населення (за методологією МОП) у віці 15-70 років (усього, тис. осіб)	1 785,6	1 732,7	1 657,2	1 576,5	1 847,6	1 654,7	1 678,2	1 698,0	1 578,6	1 487,7
Жінки	729,2	725,7	678,5	653,3	709,4	692,2	652,0	652,6	635,4	679,8
Чоловіки	1 056,4	1 007,0	978,7	923,2	1 138,2	962,5	1 026,2	1 045,4	943,2	807,9
Міські поселення	1 292,1	1 211,1	1 449,3	1 074,4	1 289,4	1 121,4	1 127,9	1 142,9	1 063,1	994,8
Сільська місцевість	493,5	521,6	507,9	502,1	558,2	533,3	550,3	555,1	515,5	492,9
Рівень безробіття населення (за методологією МОП), у % до економічно активного населення у віці 15-70 років	8,1	7,9	7,5	7,2	9,3	9,1	9,3	9,5	8,8	8,2
Жінки	6,8	6,8	6,4	6,2	7,5	8,1	7,7	7,7	7,4	7,9
Чоловіки	9,3	8,8	8,5	8,0	10,8	10,1	10,8	11,1	10,0	8,5
Міські поселення	8,6	8,0	7,6	7,1	9,2	9,0	9,2	9,3	8,6	8,0
Сільська місцевість	7,1	7,5	7,4	7,3	9,5	9,4	9,7	9,9	9,2	8,3
Рівень безробіття населення працездатного віку (за методологією МОП) в середньому за період, у % до економічно активного населення відповідного віку	8,8	8,6	8,1	7,7	9,7	9,5	9,7	9,9	9,1	8,6
Кількість зареєстрованих безробітних (на кінець періоду), всього тис. осіб	544,9	482,8	506,8	487,7	512,2	490,8	390,8	354,4	341,7	338,2
жінки	296,0	267,3	273,7	256,9	275,4	276,8	196,6	189,5	184,0	177,3
молодь у віці до 35 років	205,1	217,9	195,6	142,2	121,8	107,0	100,4

Продовж. табл. Б.10

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Кількість громадян, які мали статус безробітного протягом звітного періоду (тис. осіб)	1384,5	1401,6	1353,2	1537,4	1468,5	1435,2	1270,4	1138,4	1064,2	1024,4
Потреба роботодавців у працівниках на зміщення вільних робочих місць (вакантних посад), тис. осіб	63,9	59,3	48,6	47,5	35,3	25,9	36,0	50,4	58,4	59
Навантаження на одне вільне робоче місце (вакантну посаду) на кінець періоду, осіб	8,8	8,4	10,8	10,3	14,5	18,9	10,8	7,0	6,0	6,0
Середній розмір допомоги по безробіттю, грн.	780,1	879,0	1028,0	1172,0	1232,0	1444,0	1997,0	2331,0	2 876	3 673
Середньооблікова кількість безробітних, які отримали допомогу, тис. осіб	411,3	365,3	386,1	402,1	408,4	398,2	317,1	284,2	280,8	285,0

Джерело: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2007/rp/ean/ean_u/arh_osp_rik_u.htm

Таблиця Б.11

Безробіття населення (за методологією МОП) за причинами незайнятості у 2010-2019 рр.*

(у середньому за період)

	Безробітне населення у віці 15-70 років, усього, тис. осіб	за причинами незайнятості, відсотків								
		вивільнені з економічних причин	звільнені за власним бажанням, за угодою сторін	звільнені у зв'язку з закінченням строку контракту або договору найму	не працевлаштовані після закінчення закладів освіти	робота має сезонний характер	не зайняті через виконання домашніх (сімейних) обов'язків тощо	звільнені за станом здоров'я, через оформлення пенсії	демобілізовані з військової строкової служби	інші причини
2010	1 713,9	33,0	27,2	10,0	15,5	6,3	2,4	0,9	1,3	3,4
2011	1 661,9	27,7	30,1	9,2	18,1	6,9	2,5	0,9	1,2	3,4
2012	1 589,8	23,5	34,0	8,4	16,9	8,8	2,5	1,5	1,4	3,0
2013	1 510,4	21,9	34,6	8,1	16,8	8,4	3,8	1,2	1,0	4,2
2014	1 847,6	22,3	31,8	7,8	16,7	9,3	4,6	1,4	0,3	5,8
2015	1 654,7	27,8	28,9	7,5	16,4	9,9	3,7	0,9	0,3	4,6
2016	1 678,2	22,4	33,0	9,4	15,6	9,7	3,2	1,8	0,7	4,2
2017	1 698,0	23,2	34,5	8,2	12,2	10,1	4,9	2,0	0,7	4,2
2018	1 578,6	20,7	38,0	9,5	9,8	9,4	4,7	1,1	0,9	5,9
2019	1 487,7	21,5	39,6	8,9	9,4	9,6	3,3	3,4	0,8	3,5

*Дані наведено за результатами обстеження робочої сили за 2010-2014 рр. без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим та м. Севастополя, з 2015 року – також без частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях.

Джерело: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2006/rp/ean/ean_u/arh_brnpr_rik_u.htm

Таблиця Б.12

Безробітне населення (за методологією МОП) за тривалістю пошуку роботи у 2010-2019 рр.*

(у середньому за період)

	Безробітне населення у віці 15-70 років, усього, тис. осіб	З них особи, які шукали роботу, намагались організувати власну справу		у тому числі за тривалістю пошуку роботи						Середня тривалість пошуку роботи, місяців
				до 1 місяця	від 1 до 3 місяців	від 3 до 6 місяців	від 6 до 9 місяців	від 9 до 12 місяців	12 місяців і більше	
		усього, тис. осіб	у % до всіх безробітних	у відсотках до підсумку						
2010	1 713,9	1 648,4	96,2	9,8	24,1	21,6	11,0	9,4	24,1	7
2011	1 661,9	1 608,4	96,8	11,8	27,7	23,2	10,4	6,6	20,3	6
2012	1 589,8	1 542,4	97,0	11,9	25,9	22,4	10,6	7,1	22,1	6
2013	1 510,4	1 473,7	97,6	11,0	26,9	23,8	10,4	6,4	21,5	6
2014	1 847,6	1 801,6	97,5	13,4	31,7	25,1	10,2	6,8	12,8	5
2015	1 654,7	1 617,4	97,7	10,5	23,3	23,9	11,0	7,3	24,0	7
2016	1 678,2	1 634,8	97,4	10,5	26,2	21,6	10,0	6,4	25,3	7
2017	1 698,0	1 662,5	97,9	12,0	26,1	19,3	9,5	6,4	26,7	7
2018	1 578,6	1 546,0	97,9	11,7	28,8	22,8	9,0	6,1	21,6	6
2019	1 487,7	1 441,7	96,9	17,4	22,2	28,9	11,2	7,2	13,1	5

* Дані наведено за результатами обстеження робочої сили за 2010-2014 рр. без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим та м. Севастополя, з 2015 року – також без частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях.

Джерело: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2006/rp/eanean_u/arh_brntp_rik_u.htm

Таблиця Б. 13

МІЖНАРОДНІ ПОРІВНЯННЯ З КРАЇНАМИ ЄВРОСОЮЗУ
Рівень зайнятості населення в Україні та країнах Європейського Союзу у 2015-2019 рр.
(у % до населення у віці 15 років і старше, для України у віці 15-70 років)

	2015	2016	2017	2018	2019
Усе населення					
Україна	56,7	56,3	56,1	57,1	58,2
Євросоюз (28 країн)	52,1	52,8	53,5	54,0	54,5
Австрія	57,2	57,5	57,9	58,4	58,6
Бельгія	48,8	49,0	50,0	51,0	51,5
Болгарія	49,1	49,3	51,9	52,4	54,2
Греція	39,0	39,9	40,9	41,9	43,0
Данія	57,5	58,0	58,1	58,6	59,2
Естонія	58,3	58,6	60,0	60,4	60,8
Ірландія	55,7	57,0	57,8	58,6	59,3
Іспанія	45,9	47,0	48,1	49,1	49,7
Італія	43,1	43,7	44,2	44,6	44,9
Кіпр	53,0	53,3	54,8	57,2	58,5
Латвія	54,1	54,6	55,5	56,9	57,4
Литва	53,8	55,6	56,3	57,8	58,2
Люксембург	56,0	55,2	56,0	56,5	57,3
Мальта	52,7	54,1	55,6	57,9	59,4
Нідерланди	60,0	60,2	60,9	61,8	62,6
Німеччина	57,4	58,5	58,9	59,2	60,0
Польща	51,9	52,8	53,7	54,2	54,4
Португалія	51,3	52,0	53,7	55,0	55,4
Румунія	50,8	50,6	52,2	52,7	53,0
Словаччина	52,8	54,2	55,1	55,9	56,3
Словенія	52,2	52,1	54,6	55,8	55,5
Сполучене Королівство	59,4	59,9	60,2	60,6	60,9
Угорщина	51,0	52,8	53,9	54,6	55,1
Фінляндія	53,4	53,4	53,8	55,1	55,4
Франція	50,2	50,2	50,4	50,7	50,7
Хорватія	44,2	44,6	45,8	46,9	47,7
Чеська Республіка	56,4	57,6	58,5	59,2	59,2
Швеція	60,0	60,4	61,2	61,7	61,7

Джерело: [221].

Таблиця Б.14

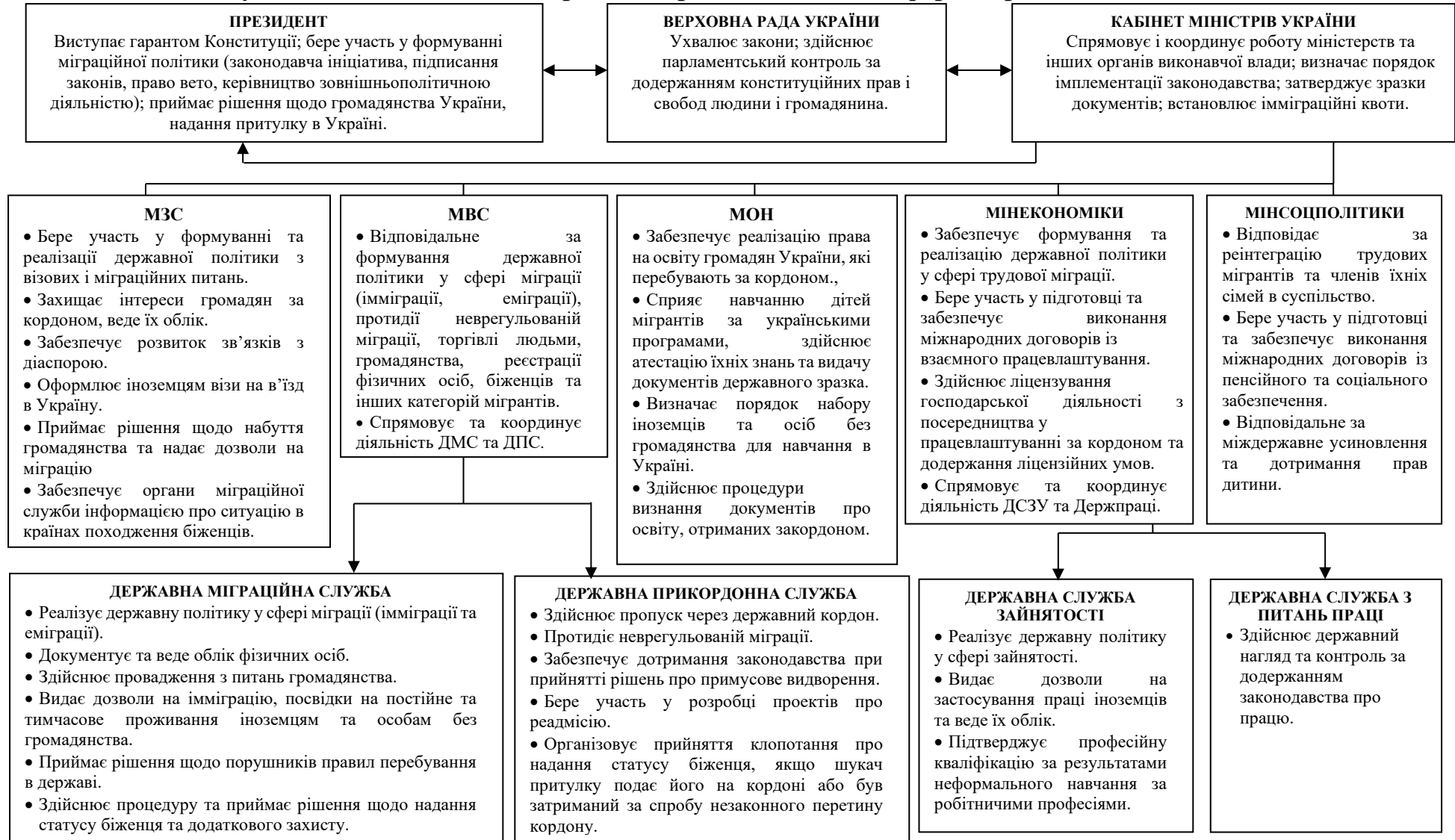
Рівень безробіття населення в Україні та країнах Європейського Союзу у 2015-2019 рр.

(у % до до робочої сили у віці 15-74 роки, для України – у віці 15-70 років)

	2015	2016	2017	2018	2019
Усе населення					
Україна	9,1	9,3	9,5	8,8	8,2
Євросоюз (28 країн)	9,4	8,6	7,6	6,8	6,3
Австрія	5,7	6,0	5,5	4,9	4,5
Бельгія	8,5	7,8	7,1	6,0	5,4
Болгарія	9,2	7,6	6,2	5,2	4,2
Греція	24,9	23,6	21,5	19,3	17,3
Данія	6,3	6,0	5,8	5,1	5,0
Естонія	6,2	6,8	5,8	5,4	4,4
Ірландія	10,0	8,4	6,7	5,8	5,0
Іспанія	22,1	19,6	17,2	15,3	14,1
Італія	11,9	11,7	11,2	10,6	10,0
Кіпр	15,0	13,0	11,1	8,4	7,1
Латвія	9,9	9,6	8,7	7,4	6,3
Литва	9,1	7,9	7,1	6,2	6,3
Люксембург	6,7	6,3	5,5	5,6	5,6
Мальта	5,4	4,7	4,0	3,7	3,4
Нідерланди	6,9	6,0	4,9	3,8	3,4
Німеччина	4,6	4,1	3,8	3,4	3,2
Польща	7,5	6,2	4,9	3,9	3,3
Португалія	12,6	11,2	9,0	7,1	6,5
Румунія	6,8	5,9	4,9	4,2	3,9
Словаччина	11,5	9,7	8,1	6,5	5,8
Словенія	9,0	8,0	6,6	5,1	4,5
Сполучене Королівство	5,3	4,8	4,3	4,0	3,8
Угорщина	6,8	5,1	4,2	3,7	3,4
Фінляндія	9,4	8,8	8,6	7,4	6,7
Франція	10,4	10,0	9,4	9,0	8,5
Хорватія	16,2	13,1	11,2	8,5	6,6
Чеська Республіка	5,1	4,0	2,9	2,2	2,0
Швеція	7,4	7,0	6,7	6,4	6,8

Джерело: [221].

Функціональні обов'язки органів державної влади в сфері міграційної політики



Таблиця В.1

Міграційний рух населення за типом місцевості у 2002-2019 рр.

(осіб)

	Усі потоки міграції			У т.ч. міждержавна міграція		
	кількість прибулих	кількість вибулих	міграційний приріст, скорочення (-)	кількість прибулих	кількість вибулих	міграційний приріст, скорочення (-)
Усього						
2002	760 005	793 796	-33 791	42 473	76 264	-33 791
2003	762 033	786 243	-24 210	39 489	63 699	-24 210
2004	789 379	796 994	-7 615	38 567	46 182	- 7 615
2005	763 222	758 639	4 583	39 580	34 997	4 583
2006	765 882	751 637	14 245	44 227	29 982	14 245
2007	758 292	741 454	16 838	46 507	29 669	16 838
2008	710 790	695 869	14 921	37 323	22 402	14 921
2009	642 819	629 372	13 447	32 917	19 470	13 447
2010	683 449	667 316	16 133	30 810	16 677	16 133
2011	669 397	652 301	17 096	31 684	14 588	17 096
2012	726 226	664 382	61 844	76 361	14 517	61 844
2013	675 942	644 029	31 913	54 100	22 187	31 913
2014	542 506	519 914	22 592	42 698	21 599	21 099
2015	533 278	519 045	14 233	30 659	21 409	9 250
2016	256 808	246 188	10 620	14 311	6 465	7 846
2017	442 287	430 290	11 997	28 360	20 234	8 126
2018	629 276	610 687	18 589	39 307	24 252	15 055
2019	576 032	554 520	21 512	45 011	26 789	18 222

Продовж. табл. В.1

	Усі потоки міграції			У т.ч. міждержавна міграція		
	кількість прибулих	кількість вибулих	міграційний приріст, скорочення (-)	кількість прибулих	кількість вибулих	міграційний приріст, скорочення (-)
Міська місцевість						
2002	530 601	539 715	-9 114	32 715	62 635	-29 920
2003	541 887	534 085	7 802	31 087	51 586	-20 499
2004	575 095	537 960	37 135	30 344	37 152	-6 808
2005	556 363	500 669	55 694	30 484	27 621	2 863
2006	547 922	499 471	45 451	35 299	23 402	11 897
2007	541 330	497 752	43 578	37 361	23 167	14 194
2008	508 610	467 861	40 749	28 960	17 900	11 060
2009	455 322	425 390	29 932	24 740	15 635	9 105
2010	479 417	458 035	21 382	23 173	11 938	11 235
2011	468 723	447 407	21 316	23 885	12 194	11 691
2012	526 695	461 223	65 472	67 948	12 350	55 598
2013	491 234	451 230	40 004	46 342	19 873	26 469
2014	387 349	367 756	19 553	36 205	19 229	16 976
2015	360 429	358 135	2 294	25 575	18 681	6 894
2016	162 740	170 780	-8 040	11 926	5 204	6 722
2017	306 759	302 678	4 081	24 592	18 167	6 425
2018	430 920	401 589	29 331	34 404	20 643	13 761
2019	410 030	367 357	42 673	39 846	22 490	17 356

Продовж. табл. В.1

	Усі потоки міграції			У т.ч. міждержавна міграція		
	кількість прибулих	кількість вибулих	міграційний приріст, скорочення (-)	кількість прибулих	кількість вибулих	міграційний приріст, скорочення (-)
Сільська місцевість						
2002	229 404	254 081	-24 677	9 758	13 629	-3 871
2003	220 146	252 158	-2 012	8 402	12 113	-3 711
2004	214 284	259 034	-44 750	8 223	9 030	-807
2005	206 859	257 970	-51 111	9 096	7 376	1 720
2006	217 960	252 166	-34 206	8 928	6 580	2 348
2007	216 962	243 702	-26 740	9 146	6 502	2 644
2008	202 180	228 008	-25 828	8 363	4 502	3 861
2009	187 497	203 982	-16 485	8 177	3 835	4 342
2010	204 032	209 281	-5 249	7 637	2 739	4 898
2011	200 674	204 894	-4 220	7 799	2 394	5 405
2012	199 531	203 159	-3 628	8 413	2 167	6 246
2013	184 708	192 799	-8 091	7 758	2 314	5 444
2014	155 157	152 158	2 999	6 493	2 370	4 123
2015	172 849	160 910	11 939	5 084	2 728	2 356
2016	94 068	75 408	18 660	2 385	1 261	1 124
2017	135 528	127 612	7 916	3 768	2 067	1 701
2018	198 356	209 098	-10 742	4 903	3 609	1 294
2019	166 002	187 163	-21 161	5 165	4 299	866

Джерело: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/ds.htm

Таблиця В.2

**Кількість міждержавних мігрантів за країнами в'їзду (виїзду)
у 2010-2019 рр.**

(осіб)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
<i>Кількість прибулих</i>										
Усього у тому числі з	30 810	31 684	76 361	54 100	42 698	30 659	14 311	28 360	39 307	45 011
Країн Європи з них	20 845	21 385	26 833	23 408	21 219	14 935	5 589	8 788	11 089	11 822
Австрія	40	36	83	61	38	27	11	29	32	48
Білорусь	1 098	1 203	1 814	1 531	1 050	803	443	819	1 049	1 208
Естонія	56	51	66	64	45	37	25	31	41	32
Іспанія	155	205	248	195	194	111	38	86	134	178
Італія	159	183	392	355	248	229	120	266	448	521
Латвія	161	168	216	177	125	98	42	81	90	96
Литва	120	128	168	149	88	81	41	74	107	129
Республіка Молдова	3 728	3 516	3 970	3 254	2 677	1 585	557	879	1 596	1 669
Німеччина	453	472	659	465	312	266	144	271	335	366
Польща	228	258	1 378	788	559	518	215	321	663	724
Російська Федерація	13 920	14 289	16 001	14 817	14 818	10 293	3 426	4 948	5 209	5 304
Угорщина	55	53	93	143	81	50	51	76	102	68
Чехія	78	66	128	124	98	72	38	70	103	110
Країн Америки з них	881	912	2 232	1 698	1 106	932	371	931	1 206	1 580
Канада	95	86	206	124	99	82	43	77	96	126
США	727	768	1 666	1 286	750	703	252	650	834	1 057
Країн Азії з них	8 776	9 076	39 309	24 322	16 874	11 529	6 083	13 993	19 844	24 091
Азербайджан	1 009	1 153	3 441	2 560	2 276	1 626	762	1 545	1 687	2 050
Вірменія	1 075	997	1 149	944	819	651	251	499	510	523
Грузія	1 092	966	1 728	1 340	1 023	902	434	663	673	741
Ізраїль	833	913	1 311	1 044	617	443	227	825	884	983
Казахстан	567	635	813	719	457	252	123	271	282	367
Киргистан	133	170	204	137	94	71	43	70	80	88
Таджикистан	173	186	475	381	282	142	74	163	172	166
Туреччина	386	541	2 290	1 885	951	651	452	1 424	2 406	3 328
Туркменистан	184	193	8 003	3 929	2 570	1 032	441	807	1 051	1 705
Узбекистан	1 911	1 736	2 741	2 855	1 437	878	453	1 107	1 035	1 490
Країн Африки	282	287	7 949	4 640	3 480	3 233	2 260	4 615	7 125	7 466
Країн Австралії та Океанії	26	24	38	32	19	30	8	33	43	52

Продовж. табл. В.2

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Кількість вибухів										
Усього у тому числі з	14 667	14 588	14 517	22 187	21 599	21 409	6 465	20 234	24 252	26 789
Країн Європи з них	11 314	10 173	9 766	10 594	9 411	8 874	3027	6 337	10 516	10 863
Австрія	139	158	143	123	154	133	59	115	209	243
Білорусь	772	680	548	678	754	679	190	413	716	917
Естонія	21	32	23	17	25	17	8	15	35	58
Іспанія	392	406	379	252	123	115	23	93	233	170
Італія	193	189	208	196	174	96	60	105	261	220
Латвія	29	21	40	38	75	38	12	28	51	79
Литва	40	42	53	79	78	90	31	187	444	701
Республіка Молдова	411	359	315	521	672	721	217	351	512	508
Німеччина	1 879	1 846	1 616	1 579	1 349	1 412	499	1 162	2 156	2 048
Польща	178	194	241	425	589	439	218	357	760	825
Російська Федерація	8 934	5 144	4 920	4 920	3 542	2 916	983	2 522	3 364	2 936
Угорщина	146	177	276	457	847	1 394	399	335	387	438
Чехія	699	434	431	489	235	174	88	159	356	571
Країн Америки з них	1 136	1 228	890	1 041	1 784	1 694	1 002	2 024	3 459	4 957
Канада	158	93	92	113	109	65	25	72	100	127
США	965	1 112	754	816	1 536	1 551	953	1 868	3 220	4 665
Країн Азії з них	2 178	3 060	3 568	9 203	9 024	9 550	2 110	9 369	7 578	8 069
Азербайджан	33	40	113	533	603	714	122	1 081	779	744
Вірменія	25	15	19	53	50	53	18	81	107	120
Грузія	23	36	64	278	293	233	61	215	239	278
Ізраїль	1 507	1 646	1 326	1 219	1 242	2 422	1 078	778	417	472
Казахстан	237	234	232	257	266	293	91	303	304	282
Киргистан	4	8	4	16	26	15	2	20	27	22
Таджикистан	3	4	5	68	190	66	7	99	69	88
Туреччина	91	352	328	836	648	391	72	371	923	889
Туркменистан	20	36	175	1 615	1 805	2 149	198	3 014	573	543
Узбекистан	34	28	95	202	600	549	88	436	975	501
Країн Африки	25	111	268	1 338	1 354	1 262	319	2 485	2 650	2 861
Країн Австралії та Океанії	24	16	25	11	26	29	7	19	49	39

Продовж. табл. В.2

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Міграційний приріст, скорочення (-)										
Усього у тому числі з	16 133	17 096	61 844	31 913	21 099	9 250	7 846	8 126	15 055	18 222
Країн Європи з них	9 531	11 212	17 067	12 814	11 808	6 061	2 562	2 451	573	959
Австрія	-99	-122	-60	-62	-116	-106	-48	-86	-177	-195
Білорусь	326	523	1 266	853	296	124	253	406	333	291
Естонія	35	19	43	47	20	20	17	16	6	-26
Іспанія	-237	-201	-131	-57	71	-4	15	-7	-99	8
Італія	-34	-6	184	159	74	133	60	161	187	301
Латвія	132	147	176	139	50	60	30	53	39	17
Литва	80	86	115	70	10	-9	10	-113	-337	-572
Республіка Молдова	3 317	3 157	3 655	2 733	2 005	864	340	528	1 084	1 161
Німеччина	-1 426	-1 374	-957	-1 114	-1 037	-1 146	-355	-891	-1 821	-1 682
Польща	50	64	1 137	363	-30	79	-3	-36	-97	-101
Російська Федерація	7 986	9 145	11 081	9 897	11 276	7 377	2 443	2 426	1 845	2 368
Угорщина	-91	-124	-183	-314	-766	-1 344	-348	-259	-285	-370
Чехія	-621	-368	-303	-365	-137	-102	-50	-89	-253	-461
Країн Америки з них	-255	-316	1 342	657	-678	-762	-631	-1 093	-2 253	-3 377
Канада	-63	-7	114	11	-10	17	18	5	-4	-1
США	-238	-344	912	470	-786	-848	-701	-1 218	-2 386	-3 608
Країн Азії з них	6 598	6 016	35 741	15 119	7 850	1 979	3 973	4 624	12 266	16 022
Азербайджан	976	1 113	3 328	2 027	1 673	912	640	464	908	1 306
Вірменія	1 050	982	1 130	891	769	598	233	418	403	403
Грузія	1 069	930	1 664	1 062	730	669	373	448	434	463
Ізраїль	-674	-733	-15	-175	-625	-1 979	-851	47	467	511
Казахстан	330	401	581	462	191	-41	32	-32	-22	85
Киргистан	129	162	200	121	62	56	41	58	53	66
Таджикистан	170	182	470	313	92	76	67	64	103	78
Туреччина	295	189	1 962	1 049	303	260	380	1 053	1 483	2 439
Туркменистан	164	157	7 828	2 314	765	-1 117	243	-2 207	478	1 162
Узбекистан	1 877	1 708	2 646	2 653	837	329	365	671	60	989
Країн Африки	257	176	7 861	3 302	2 126	1 971	1 941	2 130	4 475	4 605
Країн Австралії та Океанії	2	8	13	21	-7	1	1	14	-6	13

Джерело: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2020/zb/10/zb_na_s_2019.pdf

Рівень участі населення у формальних та неформальних видах навчання та професійної підготовки у 2015-2019 рр.

(у відсотках)

	2015	2016	2017	2018	2019
Рівень участі населення у формальних та неформальних видах навчання та професійної підготовки з нього у віці					
15-70 років	9,2	9,0	8,7	8,6	8,0
15-24 роки	55,9	56,5	57,6	59,4	55,5
25-64 роки	0,8	0,9	0,8	0,8	0,7
Жінки з них у віці					
15-70 років	8,8	8,4	8,1	8,0	7,5
15-24 роки	56,5	56,3	57,6	59,4	55,2
25-64 роки	0,9	0,9	0,8	0,9	0,7
Чоловіки з них у віці					
15-70 років	9,8	9,6	9,3	9,4	8,7
15-24 роки	55,3	56,7	57,6	59,4	55,8
25-64 роки	0,7	0,8	0,8	0,9	0,7
Міська місцевість з них у віці					
15-70 років	9,6	9,4	9,0	8,9	8,4
15-24 роки	61,1	62,4	63,6	65,1	61,0
25-64 роки	1,0	1,0	0,9	0,9	0,8
Сільська місцевість з них у віці					
15-70 років	8,5	7,9	7,9	8,0	7,3
15-24 роки	46,8	47,3	47,3	49,6	45,9
25-64 роки	0,4	0,5	0,5	0,6	0,5

Джерело: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2020/zb/07/zb_r_s_2019.pdf

Результати реалізації пілотних проектів у м. Харків та м. Житомир щодо комплексної апробації методики та інструментарію прогнозування тенденцій попиту на професії на регіональних та локальних ринках праці

1. Результати апробації методики та інструментарію прогнозування тенденцій попиту на професії на базі Харківського міського центру зайнятості

У межах виконання науково-дослідної роботи “Організаційно-технологічні засади застосування державною службою зайнятості кількісних і якісних соціологічних методів прогнозування тенденцій попиту на професії” Державна служба зайнятості (Центральний апарат) визначила Харківський міський центр зайнятості пілотним для комплексної апробації методики та інструментарію прогнозування тенденцій попиту на професії (лист від 26.04.2016 № ДЦ-02-2987/0/616).

Ці методика та інструментарій, розроблені вченими Інституту, передбачають проведення базовими і регіональними службами зайнятості регулярних опитувань роботодавців кількісними та якісними соціологічними методами. Протягом вересня 2016 р. Харківським МЦЗ апробовано такий метод прогнозування, як вибіркоче електронне (поштове) опитування роботодавців щодо поточних та перспективних потреб у робочій силі. З цією метою створено робочу групу з 9 осіб, а всього було залучено 45 фахівців. Опитуванням охоплено 1850 підприємств (це 70% робочих місць м. Харкова), з яких опитано 1824, що складає 98,5%.

Про поточну додаткову потребу в працівниках заявили 332 роботодавці (18,2%). Водночас більшість (1492, або 81,8%) на день опитування не виявили такої потреби (рис. 1.1.).

Аналіз свідчить, що на 148 підприємствах (8,1%) планують до кінця 2017 р. збільшення штатної чисельності працівників у зв'язку з технологічними та організаційними нововведеннями, розширенням

виробництва. Разом з тим 109 роботодавців (5,9%) планують протягом наступного року зменшити штатну чисельність працівників.

За результатами опитувань, 38 роботодавців (2,1%) заявили про очікуване протягом 2016–2017 рр. скорочення чисельності працівників у зв'язку з природною плинністю кадрів (досягнення пенсійного віку, відпустка з догляду за дитиною, призов на службу до Збройних сил України тощо). Протягом зазначеного періоду 75 підприємств (4,1%) планують прийом працівників у межах штатної чисельності на посади, що будуть вакантними внаслідок природної плинності кадрів.

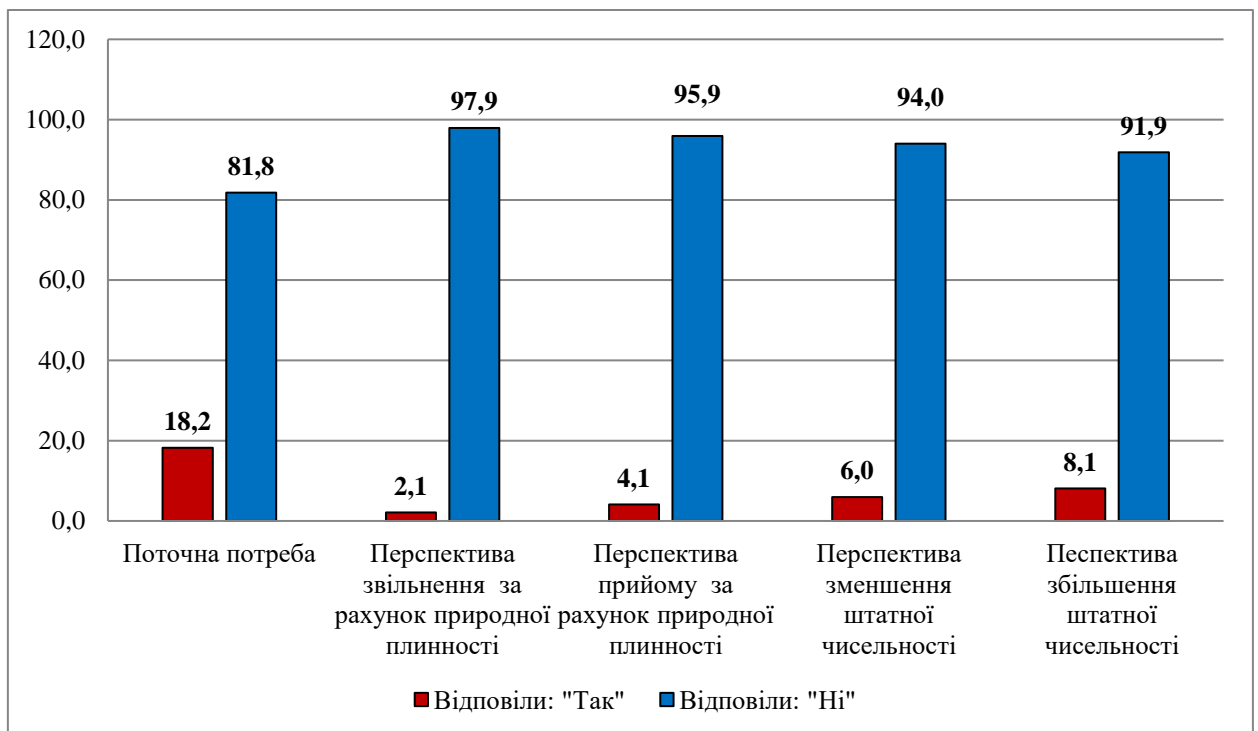


Рис. 1.1. Результати опитування роботодавців щодо потреби у робочій силі, %

За результатами дослідження ринку праці м. Харкова, загальна поточна потреба у працівниках становить 3981 особу. При цьому, в базі даних ЄІАС у вересні 2016 р. актуальними були 5052 вакансій, включаючи фізичних осіб-підприємців, що на 27% більше, ніж за даними електронного опитування.

За професійними групами найбільша потреба в робітниках найпростіших професій (39%), кваліфікованих робітниках з інструментом (23%), працівниках з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою

технологічного устаткування та машин (16%). Розподіл потреби роботодавців у робочій силі за професійними групами представлено на рис. 1.2.

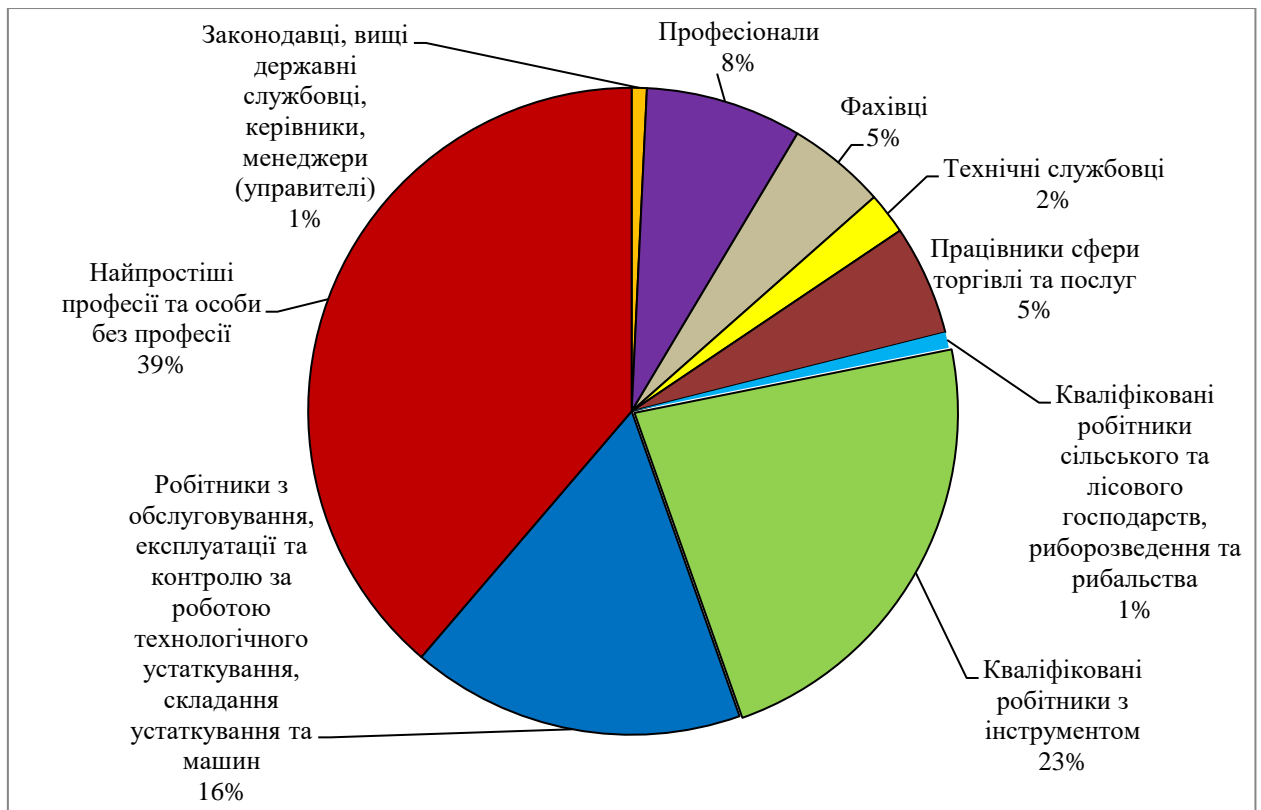


Рис. 1.2. Розподіл потреби у робочій силі за професійними групами, %

За переліком та кількісною характеристикою професій найбільшим у роботодавців м. Харкова є попит на водіїв автотранспортних засобів (208 осіб); слюсарів-сантехників (97 один.); мулярів (79 один.); підсобних робітників (77 осіб), касирів торговельного залу (69 осіб), електрогазозварників (67 один.) та інші категорії (рис. 1.3). Крім того великий попит на робітників комунальних служб – більше 1,3 тис. вакансій.

Для виявлення нових вакансій проведено зіставлення даних анкетування і бази даних ЄІАС. Частина роботодавців указали в анкеті більшу потребу в працівниках, ніж надали до служби зайнятості за формою №3-ПН. Так, поточна потреба Комунального підприємства “Тролейбусне депо №2” становила 30 одиниць, у базі даних ЄІАС – 6 актуальних вакансій; Комунальне підприємство “Салтівське трамвайне депо” – 90 вакансій (база даних ЄІАС – 45 одиниць); ПАТ “Трест Житлобуд-1” – 103 одиниці (база даних ЄІАС – 46

один.); ТОВ “Укравтотранс Плюс” – 120 одиниць (база даних ЄІАС – 78 один.); ТОВ “Техноком” – 85 одиниць (база даних ЄІАС – 7 один.) тощо.

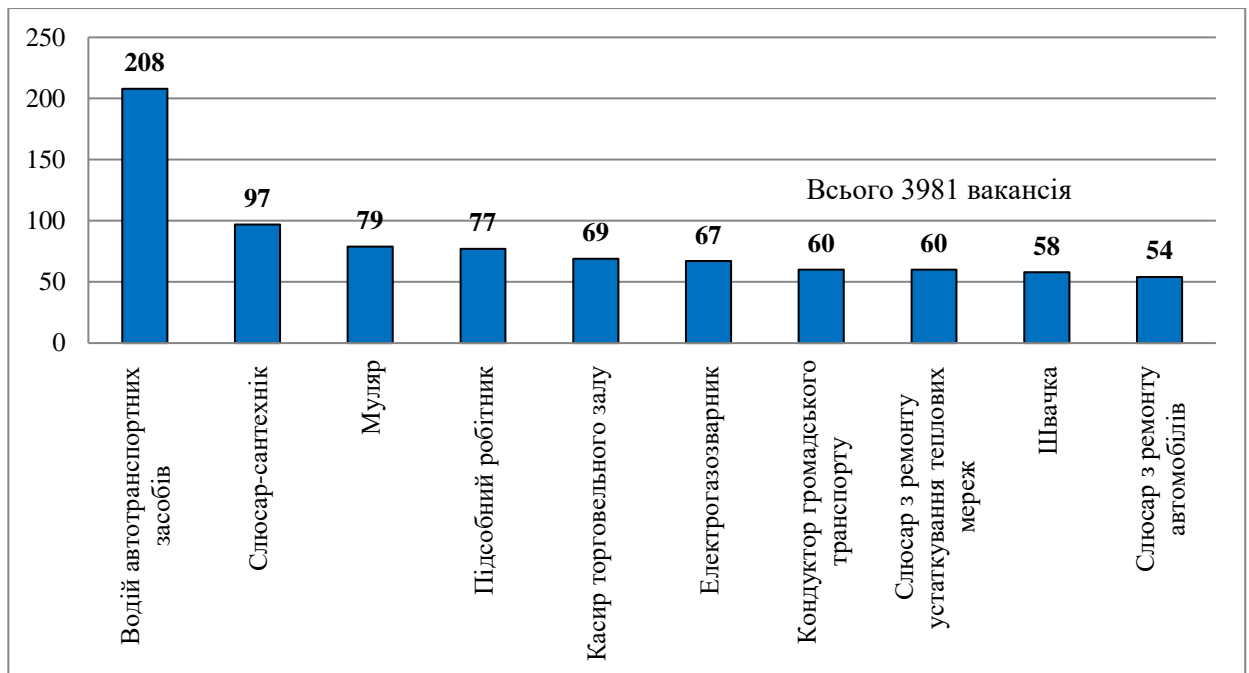


Рис. 1.3. Результати опитування роботодавців щодо потреби у робочій силі у розрізі професій, осіб

За професійним складом більша потреба в кадрах, ніж у базі даних ЄІАС, спостерігається за такими професіями і спеціальностями: електрогазоварник, касир торговельного залу, водій трамвая, водій тролейбуса, кондуктор громадського транспорту, машиніст екскаватора, муляр, озеленювач, слюсар-сантехнік, слюсар з ремонту устаткування теплових мереж, тракторист, швачка, економіст з фінансової роботи, програміст прикладний.

Щодо перспективи скорочення штатної чисельності працівників 109 роботодавців заявили, що протягом року планують звільнити 478 працівників. Найбільше передбачається скоротити слюсарів з експлуатації та ремонту підземних газопроводів (62 особи); викладачів вищих навчальних закладів (42 особи); бухгалтерів (41 особу); медичних сестер (31 особу); соціальних працівників (30 осіб) (рис. 1.4).

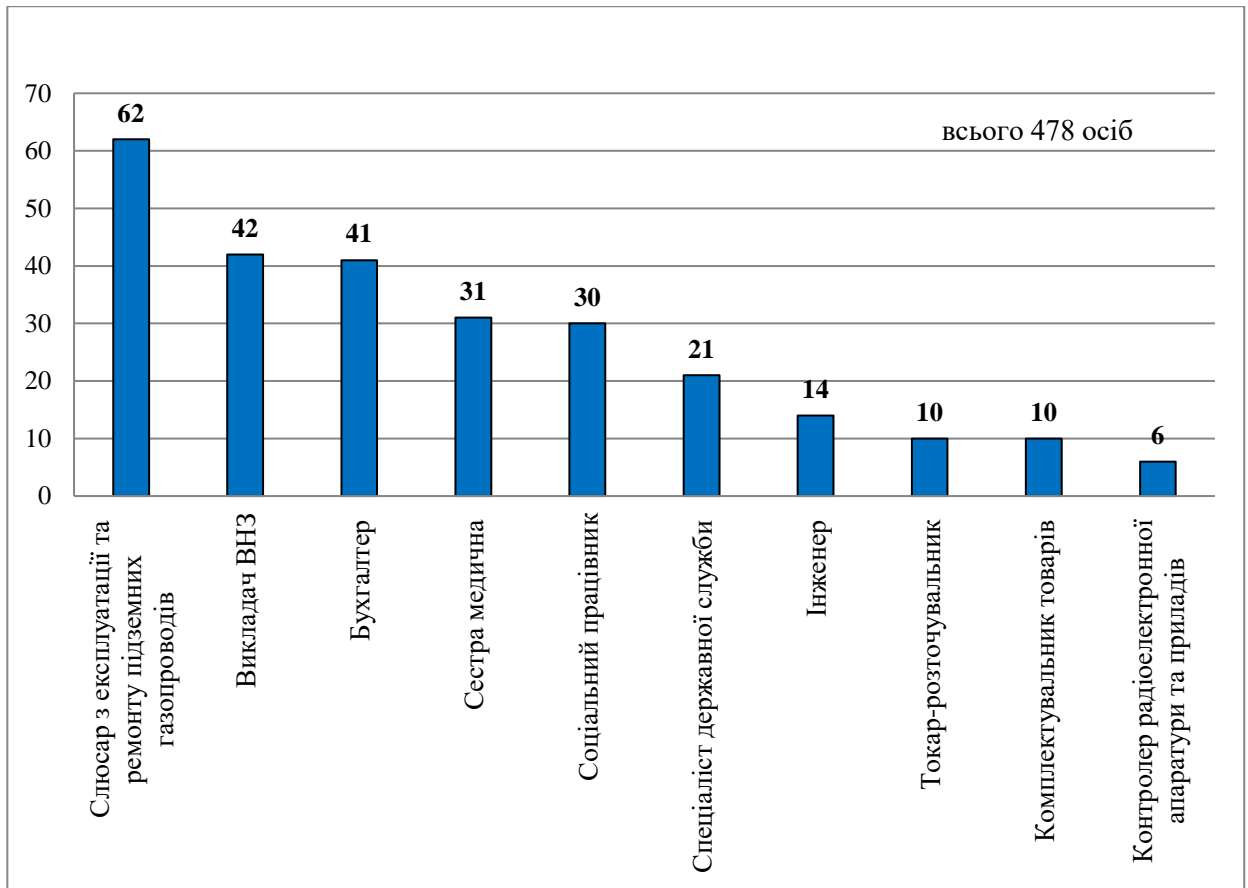


Рис. 1.4. Результати опитування роботодавців щодо перспективи скорочення штатної чисельності працівників за професійними групами, осіб

Разом з тим, у зв'язку з технологічними та організаційними нововведеннями, розширенням виробництва 148 підприємств планують збільшити штатну чисельність на 1396 працівників за такими професіями і спеціальностями: водій автотранспортних засобів (154 особи); слюсар з ремонту автомобілів (48 осіб); швачка (36 осіб); слюсар з механоскладальних робіт (36 осіб); кондитер (33 особи) (рис. 1.5).

Про перспективи вивільнення працівників у зв'язку з природною плінністю кадрів (досягнення пенсійного віку, відпустка з догляду за дитиною, за станом здоров'я, призов на строкову службу до Збройних сил України тощо) заявили 38 роботодавців, які планують звільнити 518 працівників, з них понад 56% буде звільнено протягом шести місяців (рис. 1.6).

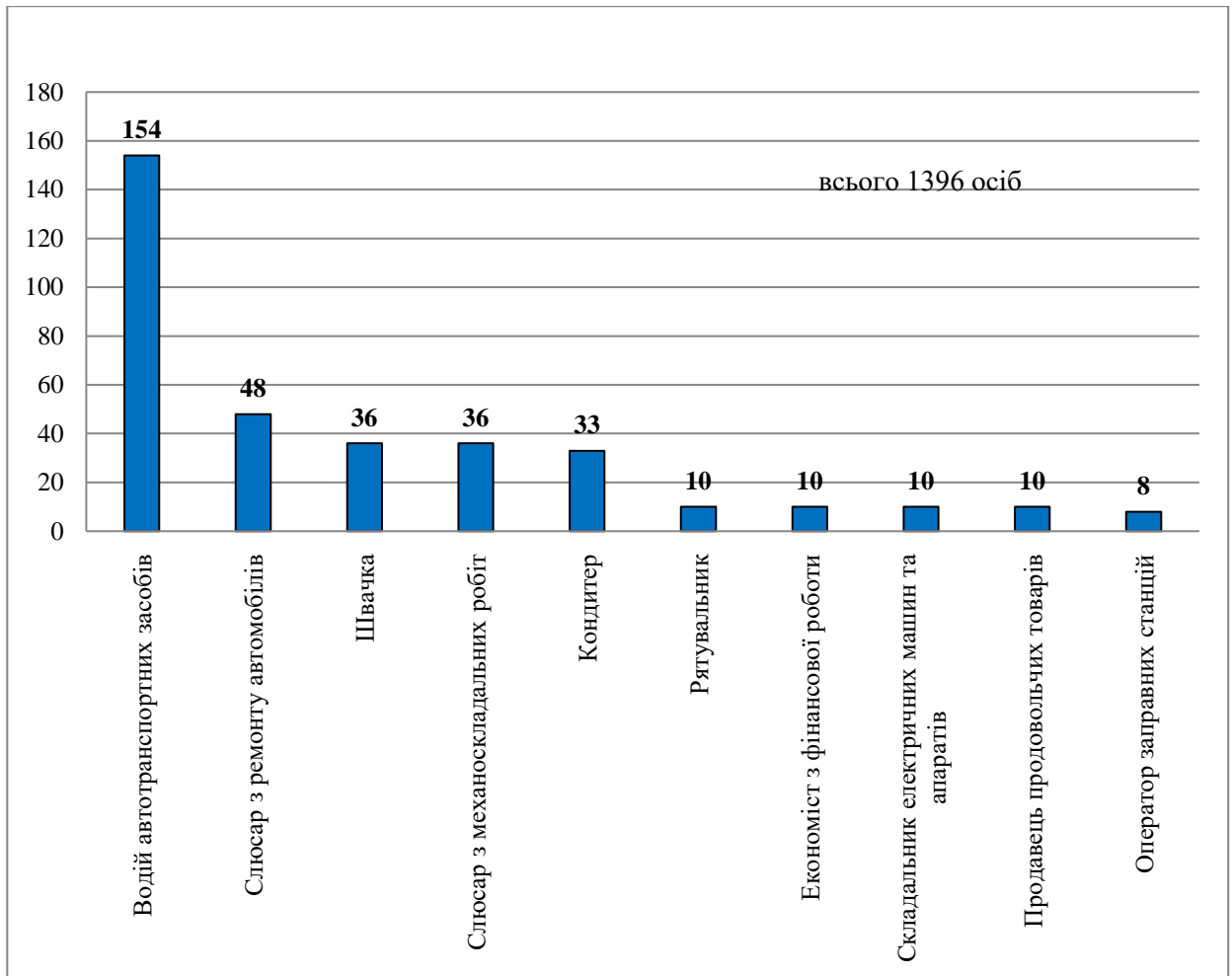


Рис. 1.5. Результати опитування роботодавців щодо перспективи збільшення штатної чисельності працівників за професійними групами, осіб

Укомплектувати вакантні робочі місця внаслідок природної плинності планують 75 роботодавців із загальною кількістю 1132 особи.

Зіставлення даних щодо запланованого вивільнення та перспективи прийому працівників дає можливість виявити підприємства, де це робитимуть у межах штатної чисельності на посади, що будуть вакантними внаслідок природної плинності кадрів, в тому числі за переліком професій та їх кількісною характеристикою. Наявність таких даних допоможе, зокрема фахівцям служби зайнятості, оперативно вирішити питання працевлаштування громадян, звільнених з інших підприємств.

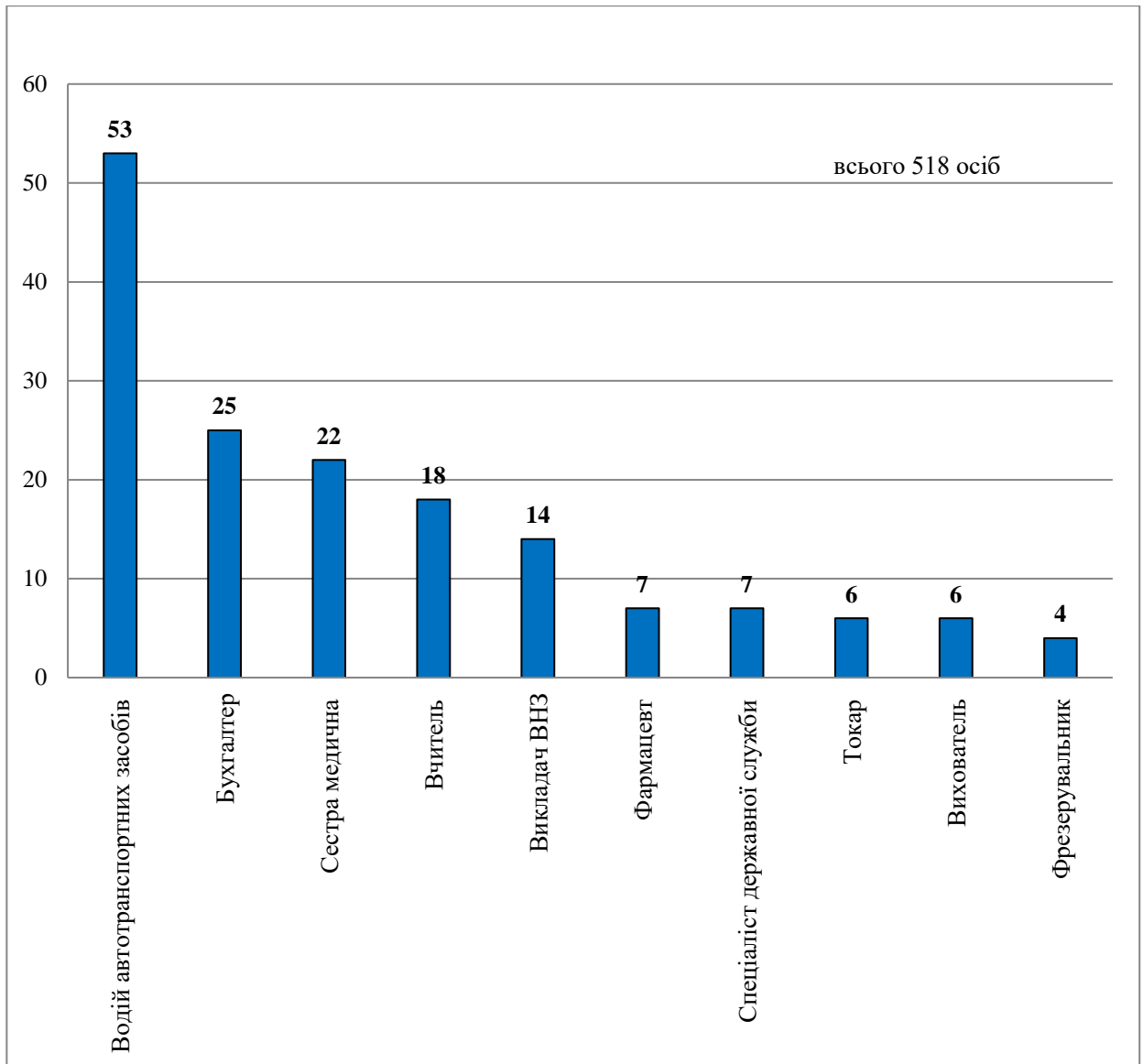


Рис. 1.6. Результати опитування роботодавців щодо перспективи звільнення працівників за рахунок природної плинності за професійними групами, осіб

Результати опитування роботодавців дозволили виявити прогностичні тенденції розвитку ринку праці м. Харкова на 2017 рік. Перспективними залишаються вакансії для працівників з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування та машин (30%), робітників найпростіших професій (28%) та кваліфікованих робітників з інструментом (27%) (рис. 1.7). Вакансії на посади технічних службовців та кваліфікованих робітників сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства практично відсутні.

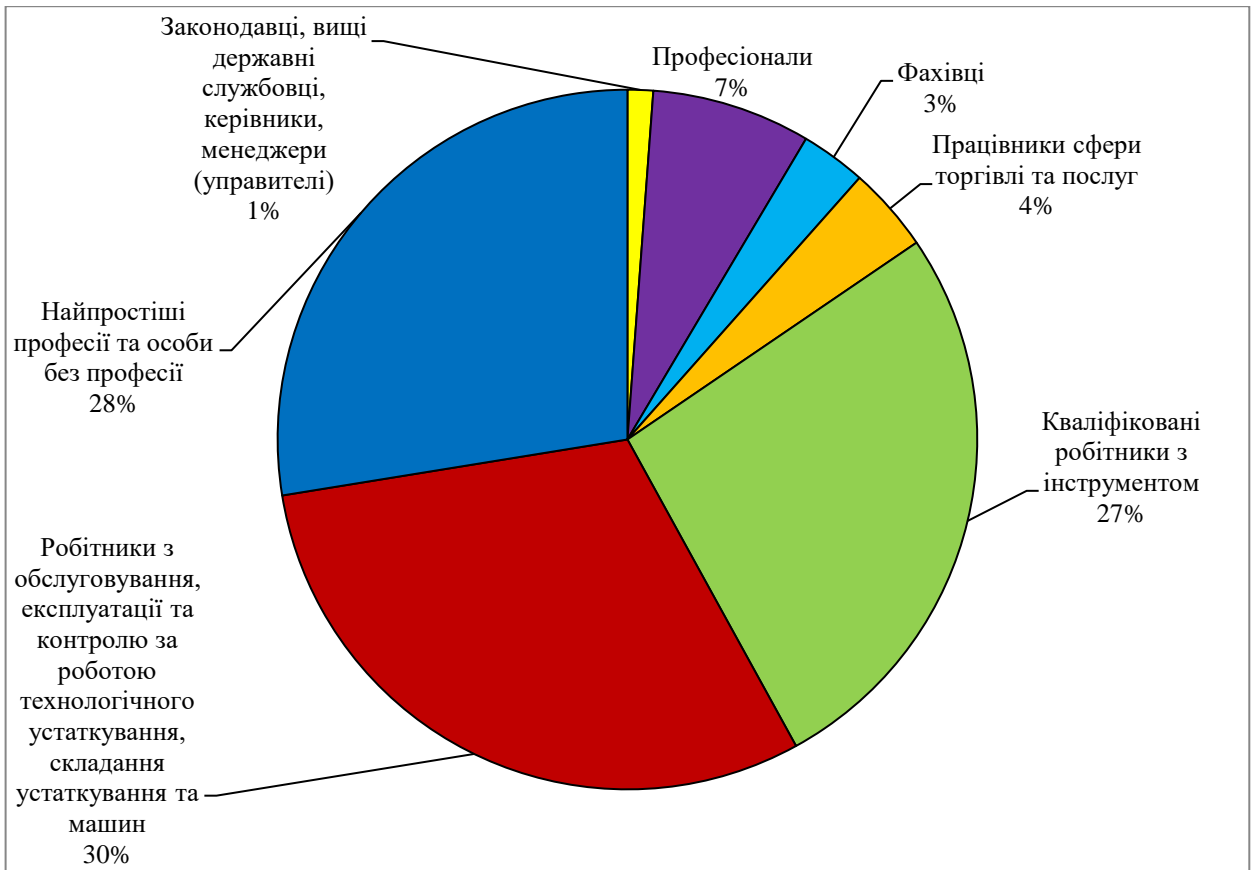


Рис. 1.7. Результати опитування роботодавців щодо перспективи збільшення вакансій на 2017 р. за професійними групами, %

В Харківському МЦЗ проведено фокус-групи та глибинні інтерв'ю з роботодавцями у галузях в легкій промисловості (21 жовтня 2016 р.) та машинобудування (25 жовтня 2016 р.).

Експерти відзначили, що легка промисловість належить до найбільш соціально вагомих секторів економіки Харківщини, на підприємствах виготовляється широкий асортимент товарів легкої. Їх керівники відзначають, що у 2016 р. серед головних чинників, що стримують розвиток виробництва та мають найбільший негативний вплив на бізнес є нестача обігових коштів, висока конкуренція як зарубіжних так і вітчизняних товарів, низькі платоспроможність і, відповідно, попит населення, нестача сировини та матеріалів, застаріле обладнання, надто високі тарифи природних монополій на газ, воду, електроенергію, тепло, нерівність умов господарювання порівняно з конкурентами, девальвація національної валюти, відсутність кваліфікованих кадрів робітничих професій. Проте експертами визначено

фінансово-економічний стан як стабільний і, не зважаючи на означені чинники, значного падіння обсягів виробництва товарів та послуг в регіоні не очікується.

На думку роботодавців, на ринку праці у 2017 р. на ринку праці прогнозуються 1532 вакансії, найбільш затребувані з яких представлені на (рис. 1.8).



Рис. 1.8. Результати опитування роботодавців щодо перспективи збільшення вакансій на ринку праці у розрізі професій, посад

Загалом на ринку праці м. Харкова спостерігається дефіцит кваліфікованих кадрів та вакантні місця (посади) з таких професій, як швачка, технолог швейного виробництва, інженер-конструктор, оператор з ЧПУ, модельєр-конструктор тощо.

На плинність кваліфікованих кадрів, на думку роботодавців, впливає тіньова зайнятість, низький рівень заробітної плати та сезонність режиму роботи цієї галузі. Експерти налаштовані оптимістично, оскільки в найближчі роки розраховують на позитивні тенденції розвитку галузі, а відтак – відчуватимуть потребу в кваліфікованих працівниках.

Експерти зазначають, що одним із факторів, який впливає на зміни у

професійному складі персоналу, є впровадження новітніх технологій на виробництві. У короткостроковій перспективі виникне потреба у висококваліфікованих робітниках (швачках 5 розряду) та персоналу, який зможе обслуговувати високотехнологічне обладнання. Експерти одноставно наголошують, що кадрові проблеми підприємств вирішуються за допомогою служби зайнятості, самостійного пошуку кадрів, перепідготовки працівників на виробництві та за допомогою ЦПТО та інших навчальних комбінатів.

Експерти зазначають, що одним із факторів, який впливає на зміни у професійному складі персоналу, є впровадження новітніх технологій на виробництві. У короткостроковій перспективі виникне потреба у висококваліфікованих робітниках (швачках 5 розряду) та персоналу, який зможе обслуговувати високотехнологічне обладнання. Експерти одноставно наголошують, що кадрові проблеми підприємств вирішуються за допомогою служби зайнятості, самостійного пошуку кадрів, перепідготовки працівників на виробництві та за допомогою ЦПТО та інших навчальних комбінатів.

Представники галузі машинобудування зазначили, що незважаючи на вплив економічних чинників, продовжують працювати стабільно; розширюють ринки збуту та перелік продукції, залучають інвесторів; проводять модернізацію виробництва, що веде до збільшення частки робітничих професій у структурі кадрів підприємств; підвищуються кваліфікаційні вимоги до працівників.

Серед чинників, які впливають на професійний склад персоналу підприємств, були визначені такі, як розширення переліку продукції, нарощування потужностей виробництва.

Експерти одноставно наголошують на значній потребі у кваліфікованих кадрах за робітничими професіями, а саме: верстатники широкого профілю, токарі, фрезерувальники, розточувальники, оператори та налагоджувальники верстатів з ПК, ковалі на молотах та пресах, слюсарі, електрогазозварники, електромонтажники, електрики з ремонту устаткування, газорізальники, слюсарі зі складання металевих конструкцій тощо.

Експерти звернули увагу, що значна кількість працівників досягла передпенсійного віку та існує імовірність не знайти альтернативи для їх заміни. Зазначено, що через непрестижність робітничих професій молодь не бажає отримувати робітничі спеціальності; проявляє пасивність, інертність, має низьку мотивацію до праці та навчання. Незважаючи на це, підприємства проводять широку профорієнтаційну роботу серед школярів старших класів.

Експертами порушено питання щодо незначних обсягів підготовки навчальними закладами фахівців для підприємств машинобудівної сфери. За підрахунками експертів щороку професійно-технічні навчальні заклади Харківщини готують близько 100 верстатників широкого профілю. Підготовка кадрів для окремих професій взагалі не ведеться (розточувальники, ковалі на молотах та пресах).

У майбутньому може виникнути потреба в електрозварювальниках, машиністах дорожньо-будівельних машин, складальниках трансформаторів, слюсарях-електромонтажниках. Серед компетенцій, необхідних працівникам, відзначено високий кваліфікаційний рівень, ініціативність, здатність до навчання.

Під час апробації кількісних та якісних соціологічних методів прогнозування тенденцій попиту на професії Харківським МЦЗ виявлено деякі проблеми організаційно-методичного характеру, що пояснюється експериментальністю застосованих інструментів та комплексним характером апробації. Водночас варто відзначити, що виявлені проблеми не вплинули на остаточні результати дослідження, тому вважаємо за доцільне впровадження зазначених методики та інструментарію дослідження в діяльність інших регіональних служб зайнятості.

2. Результати апробації методики та інструментарію прогнозування тенденцій попиту на професії на базі Житомирського обласного центру зайнятості

У межах виконання науково-дослідної роботи «Організаційно-технологічні засади застосування державною службою зайнятості кількісних і

якісних соціологічних методів прогнозування тенденцій попиту на професії» Державна служба зайнятості (Центральний апарат) визначила Житомирську обласну службу зайнятості та Харківський міський центр зайнятості пілотними для проведення комплексної апробації методики та інструментарію прогнозування тенденцій попиту на професії (лист від 26.04.2016 №ДЦ-02-2987/0/616). Розроблена вченими Інституту методика та інструментарій прогнозування попиту на професії передбачає проведення базовими і регіональними центрами зайнятості регулярних опитувань роботодавців кількісними та якісними соціологічними методами.

Відповідно до календарного плану виконання науково-дослідної роботи, відбулася апробація кількісних соціологічних методів – суцільного телефонного та вибіркового електронного (поштового) опитування роботодавців – усіма базовими центрами зайнятості Житомирської області.

Суцільне телефонне опитування роботодавців щодо поточних і перспективних потреб у робочій силі проводилося базовими центрами зайнятості у невеликих адміністративно-територіальних одиницях: у місті Малині та в усіх районах Житомирської області. У той час, як вибіркоче електронне (поштове) опитування роботодавців щодо поточних та перспективних потреб у робочій силі проводилося базовими центрами зайнятості у найбільших адміністративно-територіальних одиницях області: в містах Житомирі, Бердичеві, Коростені, Новоград-Волинському.

Для виявлення потреби підприємств Житомирщини в робочій силі працівниками центрів зайнятості було відібрано 4941 підприємство, з яких опитано 99,8%.

За розміром опитані підприємства розподілились наступним чином. Більшу частину опитаних суб'єктів господарювання Житомирщини становлять малі підприємства – 4268, або 87%. Із них мікропідприємств – 3098, або 63% в загальній сумі вибірки (рис. 2.1).

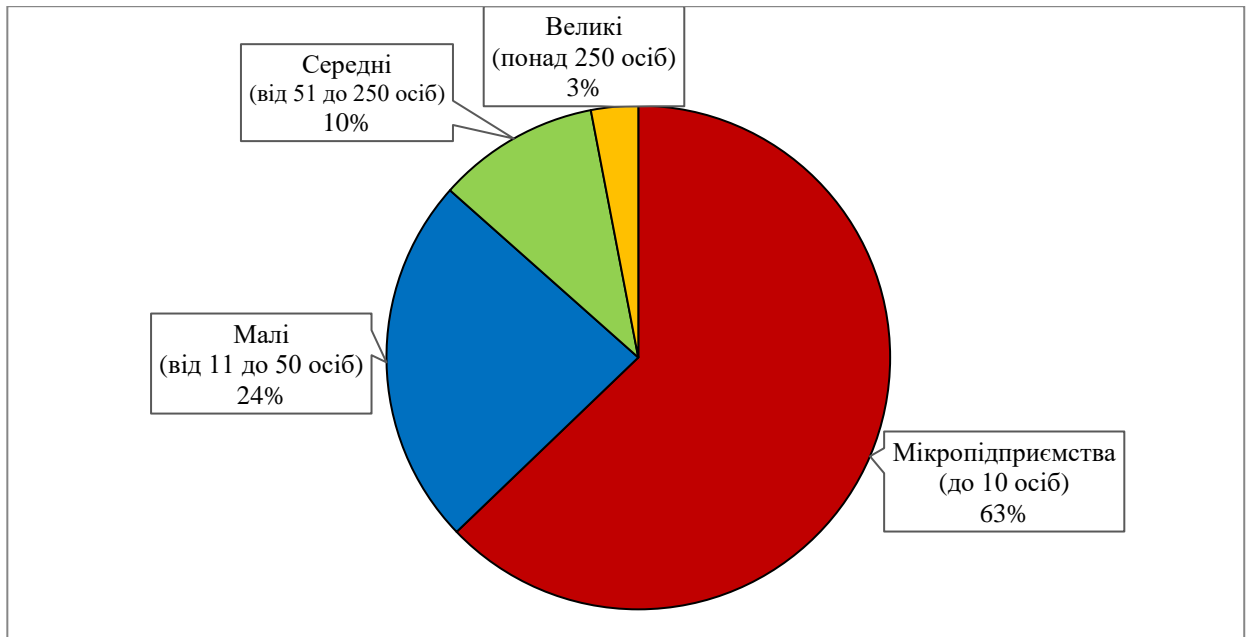


Рис. 2.1. Розподіл чисельності опитаних підприємств за розміром

Про поточну додаткову потребу в працівниках заявили 507 роботодавців (10,3%). У той час як більшість (89,7% роботодавців) зауважили відсутність додаткової потреби у працівниках на день опитування.

З числа опитаних мікропідприємств лише 4,6% заявили про поточну потребу в працівниках. Серед суб'єктів господарювання чисельністю від 11 до 50 осіб потребують додаткової робочої сили – 14,5%, середніх – 27,8%, великих – 34,2%.

109 роботодавців (2,2%) планують до кінця 2017 р. зменшення штатної чисельності працівників у зв'язку з технологічними та організаційними нововведеннями або скороченням виробництва. При цьому зауважимо, що 17 із них (11,4%) – великі підприємства.

144 підприємства (2,9%) планують до кінця 2017 р. збільшення штатної чисельності працівників у зв'язку з технологічними та організаційними нововведеннями, розширенням виробництва. Додаткова потреба через такі зміни виникне на 5 великих, 25 середніх та 114 малих підприємствах.

За результатами опитувань, 256 роботодавців (5,2%) заявили про очікуване протягом 2016 – 2017 рр. скорочення чисельності працівників у зв'язку з природною плинністю кадрів (досягнення пенсійного віку, відпустки

по догляду за дитиною, призов на службу до Збройних сил України тощо). При цьому 341 підприємство планує протягом 2016 – 2017 рр. прийом працівників в межах штатної чисельності на посади, що будуть вакантними внаслідок природної плинності кадрів.

За результатами дослідження ринку праці Житомирської області виявлено, що загальна поточна потреба у працівниках складає 1857 осіб. За професійними групами найбільша потреба в робітниках обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування та машин (26,8%), а також кваліфікованих робітниках з інструментом (24,5%). Розподіл потреби у робочій силі за професійними групами представлено на (рис. 2.2).

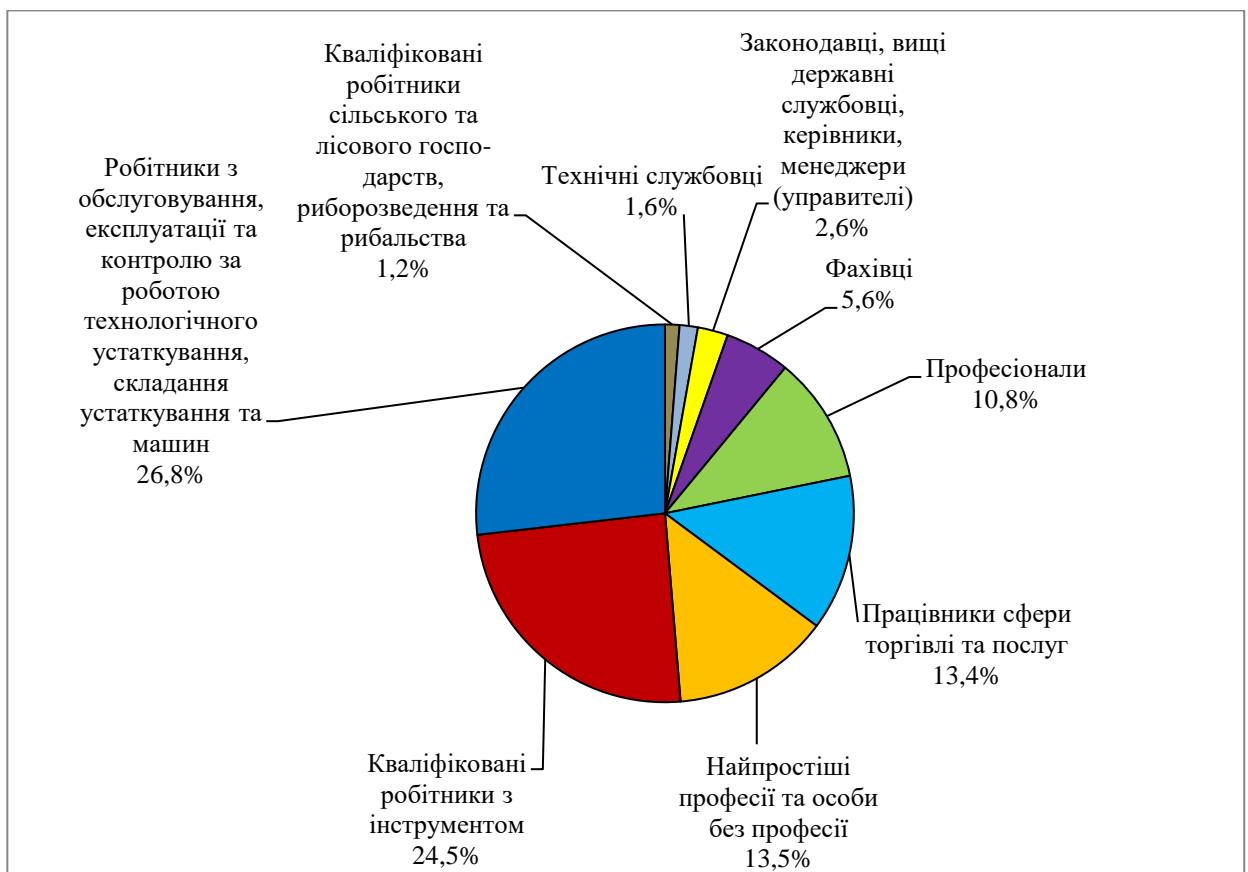


Рис. 2.2. Результати опитування підприємств щодо потреби у робочій силі за професійними групами

Роботодавці зазначають, що мають потребу в робітниках різних професій. Найбільш дефіцитними виявились такі: водій автотранспортних засобів (121 особа), швачка (103 особи), кухар (50 осіб) та інші професії (у кількості менше 50 осіб) (рис. 2.3).

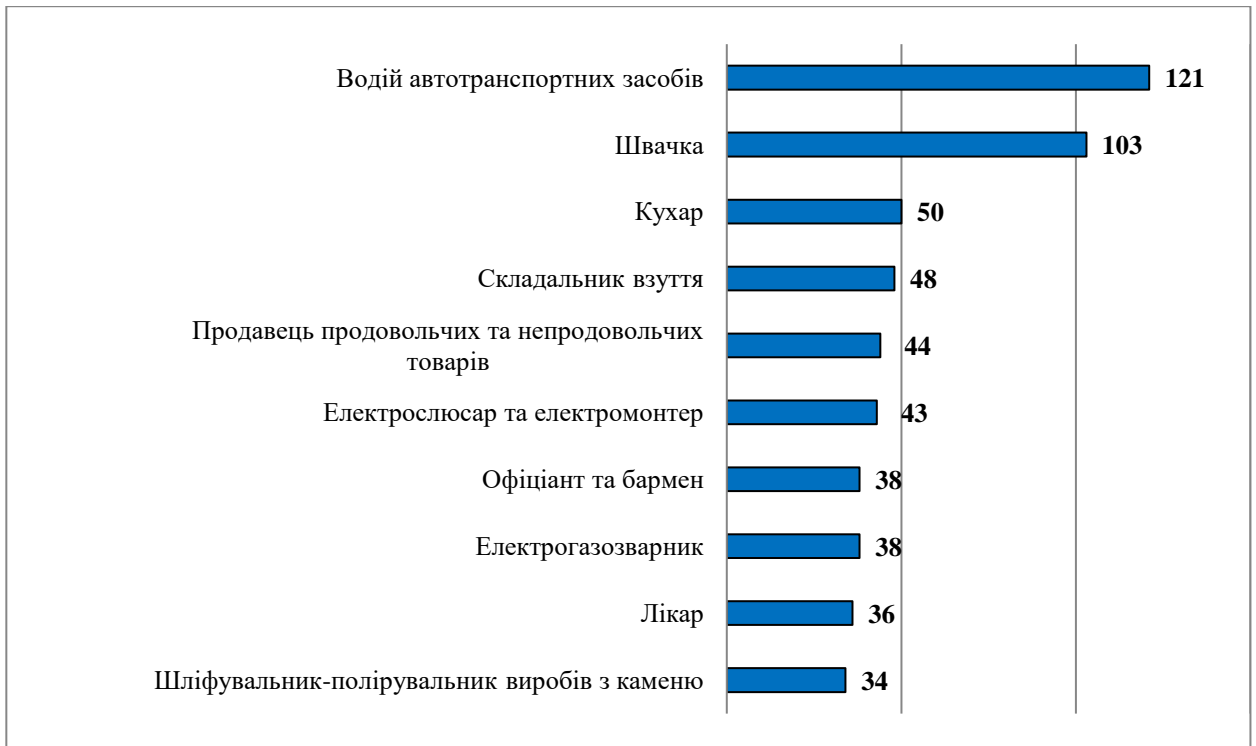


Рис. 2.3. Результати опитування роботодавців щодо потреби у робочій силі у розрізі професій, осіб

Дослідження ринку праці Житомирської області виявило ризики звільнення працівників зі штатної чисельності у кількості 891 особа. Найменші обсяги звільнень очікуються серед кваліфікованих робітників сільського господарства (1,1%), а найбільші – серед професіоналів (55% від загального обсягу працівників, яких планують звільнити). Перспективи обсягів звільнення працівників на ринку праці Житомирської області за професійними групами представлено на (рис. 2.4).

Роботодавці заявляють про наміри скорочення штатної чисельності за такими професіями: вчитель середнього навчального закладу (152 особи), Дослідження ринку праці Житомирської області виявило ризики звільнення працівників зі штатної чисельності у кількості 891 особа.

Роботодавці заявляють про наміри скорочення штатної чисельності за такими професіями: вчитель середнього навчального закладу (152 особи), бухгалтер (28 осіб), медична сестра (27 осіб), секретар (12 осіб), слюсар-сантехнік (11 осіб), тваринник та санітар (ветеринарна медицина) (10 осіб), серед решти професій очікується скорочення менше 10 осіб.



Рис. 2.4. Результати опитування роботодавців щодо перспективи звільнення штатної чисельності працівників за професійними групами



Рис. 2.5. Результати опитування роботодавців щодо перспективи збільшення вакансій за професійними групами

Під час апробації кількісних соціологічних методів прогнозування тенденцій попиту на професії було виявлено деякі проблеми організаційно-методичного та характеру, що пояснюється експериментальністю застосованих інструментів та комплексним характером апробації. Водночас, варто відзначити, що виявлені проблеми не вплинули на кінцеві результати дослідження, тому вважаємо за доцільне сприймати їх як подальші шляхи вдосконалення методики та інструментарію дослідження.



Рис. 2.6. Результати опитування роботодавців щодо перспективи збільшення вакансій на ринку праці Житомирської області у розрізі професій

Зауважимо, що проведена апробація реалізовувалася працівниками Житомирської обласної служби зайнятості, які вже мають певний досвід застосування окремих елементів системи прогнозування тенденцій попиту на професії. Тому результати проведеного кількісного соціологічного дослідження є досить надійними.

Варто відзначити високу заінтересованість керівників підприємств до співпраці з державною службою зайнятості щодо прогнозування тенденцій попиту на професії. Про це свідчить як високий відсоток відгуків на анкети (на 99% отримано відповіді), так і дані опитування, відповідно до яких 99,5% підприємців хотіли б в майбутньому брати участь у подібних опитуваннях/

ЗАКОН УКРАЇНИ

Про внесення змін до деяких законів щодо уточнення повноважень місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування у питаннях праці та зайнятості населення

Верховна Рада України п о с т а н о в л я є :

I. Внести зміни до таких законів України:

1. У Законі України “Про місцеві державні адміністрації” (Відомості Верховної Ради України, 1999 р., № 20-21, ст. 190; із змінами, внесеними згідно із Законами за 1997-2020 рр. включно із Законом № 720-IX від 17.06.2020, ВВР, 2020, № 47, ст.408):

1) у статті 2:

пункт 3 після слів “та культурного розвитку” доповнити словами “(у тому числі програм зайнятості населення)”;

доповнити статтю пунктом 6 такого змісту:

“6) практичну реалізацію завдань державного регулювання ринку праці та сприяння зайнятості населення”.

У зв’язку з цим пункти 6 і 7 вважати відповідно пунктами 7 і 8;

2) у статті 13:

пункт 10 частини першої викласти у такій редакції:

“10) праці, зайнятості та соціального захисту населення”;

доповнити частину першу пунктом 11 такого змісту:

“11) державного регулювання оплати праці відповідно до законодавства”;

3) пункт 10 статті 16 викласти у такій редакції:

“10) охороною праці та додержанням законодавства про працю і зайнятість населення”;

4) назву глави 2 викласти у такій редакції:

“Основні повноваження місцевих державних адміністрацій у різних галузях та сферах діяльності”;

5) у статті 17:

у назві статті слова “в галузі” замінити словами “у сфері”;

пункт 1 після слова “розвитку” доповнити словами “(з наданням пріоритетності питанням праці, зайнятості та соціального захисту населення)”;

у пункті 3 слово “трудовах” виключити;

доповнити статтю пунктом 9 такого змісту:

“9) сприяє запровадженню в практику роботи збиткових підприємств державної та комунальної форми власності та тих, у статутному фонді яких частка державної власності складає понад 50%, розроблення контракт-програм (бізнес-планів), спрямованих на

фінансове оздоровлення підприємств, зниження витрат і підвищення ефективності виробництва з цільовим використанням коштів на підвищення заробітної плати та з періодичним здійсненням контролю за їх виконанням і встановленням відповідальності керівників за додержання строків і забезпечення повноти виконання контракт-програм (бізнес-планів)”;

6) статтю 18 доповнити пунктом 8 такого змісту:

“8) забезпечує асигнування установ і організацій, які фінансуються за рахунок коштів місцевих бюджетів, з метою запровадження підвищених розмірів мінімальної заробітної плати та посадових окладів (тарифних ставок) відповідно до законодавства”;

7) статтю 24 викласти у такій редакції:

“Стаття 24. Повноваження у сфері праці та зайнятості населення

Місцева державна адміністрація:

1) забезпечує реалізацію державної політики та державних гарантій у сфері праці та зайнятості населення;

2) створює умови для повної, продуктивної і вільно обраної зайнятості та зменшення безробіття;

3) забезпечує розроблення та організовує виконання територіальних програм зайнятості населення, здійснює організаційне супроводження виконання завдань та заходів державної програми зайнятості населення;

4) вживає заходів для розширення сфери застосування праці шляхом збереження ефективно функціонуючих та створення нових робочих місць на підприємствах, в установах і організаціях усіх форм власності;

5) сприяє ефективному використанню робочої сили, здійснює з цією метою заходи щодо відновлення та вдосконалення нормування праці на підприємствах усіх форм власності ;

6) сприяє підвищенню якості та конкурентоспроможності робочої сили на підприємствах, в установах і організаціях усіх форм власності, розвитку системи професійного навчання кадрів з урахуванням потреб регіонального ринку праці;

7) вживає заходів для забезпечення виконання функцій, покладених на Державну експертизу умов праці; забезпечує соціальний захист працівників, зайнятих на роботах із шкідливими та важкими умовами праці на підприємствах, в установах і організаціях усіх форм власності; здійснює контроль за правильністю визначення права та надання відповідним працівникам пільг і компенсацій за роботу із шкідливими умовами праці, якісним проведенням атестації робочих місць за умовами праці та їх відповідності нормативно-правовим актам з охорони праці;

8) забезпечує проведення моніторингу процесів у сфері праці та зайнятості населення, інформує відповідний орган місцевого самоврядування, орган виконавчої влади відповідного рівня та населення про стан розвитку ринку праці;

9) вживає заходів для запобігання масовому безробіттю в регіоні;

10) забезпечує координацію діяльності і взаємодію відповідних структурних підрозділів місцевої державної адміністрації та державної служби зайнятості з метою повернення безробітних до продуктивної праці;

11) бере участь у веденні колективних переговорів та укладанні територіальних угод, вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів), здійснює повідомну реєстрацію

колективних договорів, угод та сприяє їх виконанню через поглиблення співпраці з роботодавцями та профспілками;

12) забезпечує в установленому законодавством порядку бронювання (встановлення нормативів) робочих місць на підприємствах, в установах і організаціях усіх форм власності для працевлаштування осіб, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці;

13) створює умови для трудової діяльності працездатних громадян, які відбувають покарання у місцях позбавлення волі; сприяє працездатним громадянам, які відбували покарання у виді обмеження волі або позбавлення волі на певний строк, у працевлаштуванні, професійній переорієнтації, підготовці, перепідготовці або підвищенні кваліфікації;

14) сприяє створенню оптимального механізму колективно-договірного регулювання заробітної плати та фондів оплати праці залежно від результатів виробничої та фінансово-господарської діяльності підприємств;

15) сприяє зростанню заробітної плати та її купівельної спроможності;

16) сприяє більш широкому розповсюдженню погодинної системи оплати праці з мінімальною годинною гарантією в оплаті праці, застосуванню сучасних мотиваційних та стимулюючих механізмів високопродуктивної праці з урахуванням трудового внеску у результати колективної праці;

17) вживає заходів для збільшення частки оплати праці у собівартості продукції (робіт, послуг) з одночасним зменшенням матеріальних, паливно-енергетичних та інших витрат;

18) організовує в установленому законодавством порядку оплачувані громадські та сезонні роботи для забезпечення тимчасової зайнятості громадян;

19) здійснює заходи щодо регулювання трудової міграції працездатного населення за межі регіону, країни; забезпечує контроль за діяльністю суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні на роботу за кордоном”.

2. У Законі України “Про місцеве самоврядування в Україні” (Відомості Верховної Ради України, 1997 р., № 24, ст. 170; із змінами, внесеними згідно із Законами за 1997-2020 рр. включно із Законом № 805-ІХ від 16.07.2020, ВВР, 2020, № 36, ст.273):

1) пункт 22 частини першої статті 26 після слів “та культурного розвитку” доповнити словами “(у тому числі програм зайнятості населення)”;

2) підпункт 6 пункту “а” статті 28 після слова “організацій” доповнити словами “(включаючи створення нових робочих місць)”;

3) підпункт 5 пункту “б” статті 32 виключити.

У зв'язку з цим підпункти 6 – 11 вважати відповідно підпунктами 5 – 10;

4) у статті 34:

назву статті після слова “сфері” доповнити словами “праці, зайнятості та”;

пункт “б” частини першої викласти у такій редакції:

“б) делеговані повноваження у сфері праці та зайнятості населення:

1) підготовка і подання на затвердження ради цільових місцевих програм поліпшення стану безпеки і умов праці та виробничого середовища, програм зайнятості та заходів щодо соціальної захищеності працездатного населення від безробіття, організація їх виконання; участь у розробленні цільових регіональних програм поліпшення стану безпеки і умов праці та виробничого середовища, програм зайнятості населення, які затверджуються відповідно районними та обласною радами;

2) здійснення контролю за поданням відповідно до законодавства підприємствами, установами та організаціями усіх форм власності відомостей про наявність вільних робочих місць (посад); організація інформування населення про потребу підприємств, установ та організацій усіх форм власності у працівниках;

3) бронювання (визначення нормативів) у порядку, встановленому законом, на підприємствах, в установах та організаціях усіх форм власності робочих місць, призначених для працевлаштування осіб, які відповідно до законодавства потребують соціального захисту і не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці, а також осіб з обмеженими фізичними і розумовими можливостями;

4) прийняття рішень про створення на підприємствах, в установах та організаціях усіх форм власності спеціальних робочих місць для осіб з обмеженими фізичними і розумовими можливостями, організація професійного навчання цих осіб, погодження проведення ліквідації таких робочих місць;

5) вжиття заходів для забезпечення надання першого робочого місця випускникам загальноосвітніх, професійно-технічних та вищих навчальних закладів, а також молоді, звільненій зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби, відповідно до вимог чинного законодавства;

6) організація в установленому законодавством порядку оплачуваних громадських та сезонних робіт на підприємствах, в установах та організаціях, що належать до комунальної власності, а також за договорами - на підприємствах, в установах та організаціях, що належать до інших форм власності, для забезпечення тимчасової зайнятості громадян;

7) забезпечення соціального захисту працівників, зайнятих на роботах із шкідливими та небезпечними умовами праці на підприємствах, в установах та організаціях усіх форм власності; здійснення контролю за правильністю визначення права та надання відповідним працівникам пільг і компенсацій за роботу із шкідливими та важкими умовами праці, якісним проведенням атестації робочих місць за умовами праці та їх відповідності нормативно-правовим актам з охорони праці;

8) участь у веденні колективних переговорів та укладенні територіальних угод, вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів) щодо підприємств, установ та організацій, розташованих на відповідній території; повідомна реєстрація колективних договорів і угод, здійснення контролю за їх виконанням;

9) забезпечення державного контролю за виконанням на підприємствах, в установах і організаціях усіх форм власності законодавства про працю та зайнятість населення;

10) запровадження у практику роботи збиткових підприємств, які належать до сфери їх управління, розроблення контракт-програм (бізнес-планів), у яких передбачаються шляхи фінансового оздоровлення підприємств і забезпечення їх беззбиткової діяльності, зниження витрат і підвищення ефективності виробництва з цільовим використанням коштів на підвищення заробітної плати та з періодичним здійсненням контролю за їх виконанням і встановленням відповідальності керівників за додержання строків та забезпечення повноти виконання контракт-програм (бізнес-планів);

11) вжиття заходів для відновлення та удосконалення нормування праці на

підприємствах усіх форм власності з метою ефективного використання робочої сили;

12) забезпечення на підприємствах, в установах і організаціях, які належать до сфери їх управління:

створення оптимального механізму колективно-договірного регулювання заробітної плати та фондів оплати праці залежно від результатів їх виробничої та фінансово-господарської діяльності;

збільшення частки оплати праці в собівартості продукції (робіт, послуг) при одночасному зменшенні частки матеріальних витрат (витрат на електроенергію, паливо, сировину, напівфабрикати), інших операційних витрат тощо;

запровадження сучасних мотиваційних та стимулюючих механізмів високопродуктивної праці з урахуванням трудового внеску кожного працівника у результати колективної праці;

більш широкого розповсюдження погодинної системи оплати праці з мінімальною годинною гарантією в оплаті праці;

13) створення умов для трудової діяльності працездатних громадян, які відбувають покарання у місцях позбавлення волі; здійснення заходів соціального патронажу щодо осіб, які відбували покарання у виді обмеження волі або позбавлення волі на певний строк у частині сприяння їм у працевлаштуванні, підготовці, перепідготовці або підвищенні кваліфікації;

14) здійснення заходів щодо регулювання трудової міграції працездатного населення за межі регіону, країни; забезпечення контролю за діяльністю суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні на роботу за кордоном;

15) забезпечення проведення моніторингу процесів у сфері праці та зайнятості населення, інформування рад відповідного рівня та населення про стан розвитку ринку праці”;

в) делеговані повноваження у сфері соціального захисту населення:

1) забезпечення здійснення передбачених законодавством заходів щодо поліпшення житлових і матеріально-побутових умов інвалідів, ветеранів війни та праці, громадян, реабілітованих як жертви політичних репресій, військовослужбовців, а також військовослужбовців, звільнених у запас або відставку, сімей, які втратили годувальника, багатодітних сімей, громадян похилого віку, які потребують обслуговування вдома, до влаштування в будинки інвалідів і громадян похилого віку, які мають потребу в цьому, дітей, що залишилися без піклування батьків, на виховання в сім'ї громадян;

2) вирішення відповідно до законодавства питань про надання пільг і допомоги, пов'язаних з охороною материнства і дитинства;

3) вирішення у встановленому законодавством порядку питань опіки і піклування;

4) подання відповідно до законодавства одноразової допомоги громадянам, які постраждали від стихійного лиха;

5) вирішення відповідно до законодавства питань про надання компенсацій і пільг громадянам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, в інших випадках, передбачених законодавством;

6) встановлення відповідно до законодавства розмірів і порядку виплати щомісячної допомоги особам, які здійснюють догляд за самотніми громадянами, які за висновком медичних закладів потребують постійного стороннього догляду;

7) державна реєстрація місцевих благодійних організацій і фондів, інших неприбуткових організацій”;

5) пункти 16 та 28 частини першої статті 43, частину першу статті 72 та частину першу статті 75 після слова “розвитку” доповнити словами “(у тому числі програм зайнятості населення)”;

б) пункт 1 частини першої статті 44 після слів “та культурного розвитку” доповнити словами “(у тому числі проектів програм зайнятості населення)”, а пункт 1 частини другої статті 52 після слова “розвитку” - словами “(у тому числі проекти програм зайнятості населення)”;

7) пункт 2 частини першої статті 44 викласти у такій редакції:

“2) підготовка пропозицій відповідно до обласних та загальнодержавних програм соціально-економічного та культурного розвитку (у тому числі до програм зайнятості населення)”.

II. Прикінцеві положення.

1. Цей Закон набирає чинності з дня його опублікування.

2. До приведення законодавства України у відповідність до цього Закону інші закони та нормативно-правові акти застосовуються в частині, що не суперечить цьому Закону.

3. Кабінету Міністрів України у шестимісячний строк з дня набрання чинності цим Законом:

підготувати і подати на розгляд Верховної Ради України пропозиції щодо приведення законів України у відповідність до цього Закону;

забезпечити прийняття нормативно-правових актів, необхідних для реалізації цього Закону;

привести свої нормативно-правові акти у відповідність до цього Закону;

забезпечити приведення центральними органами виконавчої влади прийнятих ними нормативно-правових актів у відповідність до цього Закону.

ДОВІДКА
про результати впровадження

Результати дисертаційного дослідження Бокова Олександра Віталійовича на тему: “Формування та реалізація державної політики зайнятості в умовах глобалізації” на здобуття наукового ступеня доктора наук з державного управління (за спеціальністю 25.00.02 – механізми державного управління) запроваджені в практичну діяльність Департаменту гуманітарної та соціальної політики Секретаріату Кабінету Міністрів України, зокрема в процесі розробки правової бази в сфері соціально-трудових відносин, удосконаленні механізмів формування та реалізації державної політики зайнятості населення, що є актуальним питанням особливо в умовах впливу глобалізації на вітчизняний ринок праці та політичних євроінтеграційних процесів України.

Важливим напрямом дисертаційного дослідження є запропоновані в роботі пропозиції щодо удосконалення регіональної державної політики зайнятості та підвищенні спроможності місцевих органів влади в її ефективній реалізації, що є досить актуальним в умовах проведення децентралізації системи державного управління. Запропоновані Боковим О.В. пропозиції частково враховані в нормативно-правовій базі, а саме: Законі України “Про зайнятість населення” від 5 липня 2012 р. № 5067-VI (із змінами внесеними згідно із законами), Розпорядженні Кабінету Міністрів України “Про затвердження Основних напрямів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2022 року” від 24 грудня 2019 р. № 1396-р та ін.

Наукові результати докторської дисертації Бокова О.В. рекомендовано для використання в практичній роботі структурними підрозділами Секретаріату Кабінету Міністрів України та органам центральної виконавчої влади до компетенції яких належить питання формування та реалізації державної політики зайнятості.

**Перший заступник директора Департаменту
гуманітарної та соціальної політики,
начальник Управління соціальної політики
Секретаріату Кабінету Міністрів України**

О. С. Максимчук

Підпис

засвідчую

Перший заступник директора Департаменту
забезпечення документообігу
Секретаріату Кабінету Міністрів України
М. Марчук

« 24 » 01 2024 р.





УКРАЇНА

ХАРКІВСЬКА МІСЬКА РАДА
ХАРКІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ

ВИКОНАВЧИЙ КОМІТЕТ

майдан Конституції, 7, м. Харків, 61200, тел. (057) 760-73-69, факс (057) 760-79-51
E-mail: kanc@city.kharkov.ua, сайт: www.city.kharkov.ua, код ЄДРПОУ 04059243

28.01.2021 № 160/0/147-21

На № _____

ДОВІДКА

про результати впровадження дисертаційного дослідження
Бокова Олександра Віталійовича на тему: "Формування та реалізація державної
політики зайнятості в умовах глобалізації"

Дисертаційне дослідження Бокова Олександра Віталійовича на здобуття наукового ступеня доктора наук з державного управління (за спеціальністю 25.00.02 – механізми державного управління) спрямоване на вирішення проблемних питань в сфері зайнятості населення.

Запропоновані в докторській дисертації пропозиції щодо удосконалення механізмів реалізації державної політики зайнятості на регіональному та місцевому рівні є досить актуальними, враховуючи проведення в країні децентралізації, спрямованої на посилення ролі територіальних громад у вирішенні питань місцевого соціально-економічного розвитку.

Важливим результатом дослідження є розробка регіональної моделі політики зайнятості, політична реалізація якої дозволить місцевим органам влади найбільш ефективно використовувати кошти Фонду соціального страхування на випадок безробіття, місцевих бюджетів та підвищити їх рівень самоврядності у проведенні регіональної та місцевої політики зайнятості.

Заслуговує на увагу запропонована Боковим О.В. система короткострокового прогнозування попиту на робочу силу на регіональних та локальних ринках праці з застосуванням соціологічних методів, що є актуальним, враховуючи значний регіональний дисбаланс на попит та її пропозицію. Ефективність впровадження системи соціологічних методів короткострокового прогнозування попиту на робочу силу доведена результатами її апробації при реалізації пілотного проекту на базі Харківського міського центру зайнятості.

Результати дисертаційного дослідження Бокова О. В. частково враховані при розробці програм соціально-економічного розвитку м. Харкова на 2020 рік, Комплексної програми розвитку освіти на 2018-2022 рр. м. Харкова та рекомендовано для використання в практичній роботі структурних підрозділів виконавчих органів Харківської міської ради.

**Заступник міського голови з
питань охорони здоров'я та
соціального захисту населення,**

кандидат соціологічних наук, професор С. О. Горбунова-Рубан





Державний центр зайнятості
КИЇВСЬКИЙ ОБЛАСНИЙ ЦЕНТР ЗАЙНЯТОСТІ

пров. Будівельників, 5а, м. Київ, 02100, тел./факс: (044) 296-78-08
 E-mail: zv@koblcz.gov.ua. Web: <https://kir.dcz.gov.ua/>
 Код ЄДРПОУ 03491085

26.12.2019 № 3292/01/9-19

На № _____ від _____

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження
 БОКОВА Олександра Віталійовича за темою:

**“Формування та реалізація державної політики зайнятості в умовах
 глобалізації”**

Результати дисертаційної роботи Бокова О.В. на здобуття наукового ступеня доктора наук з державного управління за спеціальністю 25.00.02 – механізми державного управління мають актуальність та практичну значущість.

Особливої уваги, для удосконалення роботи регіональної служби зайнятості заслуговують такі наукові розробки та пропозиції:

1. Удосконалення системи мотивації до праці безробітних та незайнятого населення (поєднання диференційованого підходу до безробітних та його сегментація залежно від ступеня імовірності тривалості безробіття з впровадженням ефективних активних програм сприяння зайнятості та гнучким використанням адміністративних та фінансових інструментів), що сприяє підвищенню результативності в активації пошуку роботи та залучення безробітних та незайнятого населення до трудової діяльності.

2. Децентралізація системи управління Державної служби зайнятості України. Заходи спрямовані на підвищення інституційної спроможності регіональних служб зайнятості в процесі формування та реалізації регіональної політики зайнятості (гнучкість таких її складових: бюджету, регіональних програм соціально-економічного розвитку, програм зайнятості, організації надання послуг, аутсорсингу т. ін.).

3. Методичні рекомендації щодо застосування соціологічних методів короткострокового прогнозування тенденцій попиту на професії, на локальних і регіональних ринках праці.

Наукові результати дисертаційної роботи, Бокова О.В., рекомендовано для використання в практичній роботі Київського обласного центру зайнятості, його базових центрів зайнятості та філій. Окрім цього, методичні рекомендації щодо застосування інструментарію прогнозування тенденцій попиту на професії на локальних і регіональних ринках праці, використовуються в практичній роботі фахівцями регіональної служби зайнятості при визначенні потреби регіону у кваліфікованій робочій силі.

Директор



Денис ДАРМОСТУК



**ДЕРЖАВНИЙ ЦЕНТР ЗАЙНЯТОСТІ
ХАРКІВСЬКИЙ ОБЛАСНИЙ ЦЕНТР ЗАЙНЯТОСТІ**

вул. Броненосця Потьомкін, буд. 1-А, м. Харків, 61068, тел./факс (057) 714-96-34
E-mail: 2000.01@khez.gov.ua Web <https://kha.dcz.gov.ua> Код ЄДРПОУ 03491277

01.02.2021 № *01-649/21*

На №

від

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження на тему: "Формування та реалізація державної політики зайнятості в умовах глобалізації"

Дисертаційна робота, Бокова Олександра Віталійовича, на здобуття наукового ступеня доктора наук з державного управління (за спеціальністю 25.00.02 – механізми державного управління) є актуальною, особливо в сучасних в умовах впливу глобалізаційних процесів на систему функціонування вітчизняного ринку праці. В таких умовах виникає значна потреба у впровадженні нових ефективних механізмів формування та реалізації державної політики зайнятості, пошуку нових моделей системи зайнятості та модернізації підсистем діючої відповідно до потреб сучасного соціально-економічного розвитку країни.

Серед результатів дисертаційного дослідження, які актуальні в умовах модернізації державної служби зайнятості населення та функціонування її регіональних і локальних інституцій, слід виділити такі:

1. Модель регіональної політики зайнятості населення. Реалізації, якої надасть можливість найбільш ефективно використовувати кошти системи соціального страхування, регіональних місцевих бюджетів та органів місцевого самоврядування. Сприятиме підвищенню рівня їх самоврядності в прийнятті відповідних управлінських рішень в процесі формування та реалізації регіональної та місцевої політики зайнятості населення.

2. Мотиваційні механізми залучення незайнятого, безробітного населення до праці та самозайнятості.

3. Система короткострокового прогнозування попиту на професії на регіональних та локальних ринках праці з застосуванням кількісних та якісних соціологічних методів. Апробація даної системи успішно пройшла на базі Харківського міського центру зайнятості (Довідка про впровадження ХОЦЗ від 23.12.2016 № 04-5256).

4. Заходи системного регулювання неформальної зайнятості населення, механізми нормативно-правового регулювання нестандартної зайнятості в контексті захисту від соціальних ризиків зайнятого населення та ін.

Наукові результати дисертаційної роботи, Бокова О.В, рекомендовано для використання в практичній роботі Харківського обласного центру зайнятості, його базових центрів зайнятості та філій.

Директор Харківського обласного
центру зайнятості, доктор наук з
державного управління, професор



В. Л. Міненко

№325/09-21 ЖОЦЗ від 01.21

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження
Бокова Олександра Віталійовича на тему: “Формування та реалізація державної
політики зайнятості в умовах глобалізації”

Дисертаційне дослідження Бокова Олександра Віталійовича на тему: “Формування та реалізація державної політики зайнятості в умовах глобалізації” на здобуття наукового ступеня доктора наук з державного управління за спеціальністю 25.00.02 – механізми державного управління є актуальним, особливо в сучасних соціально-економічних умовах розвитку держави.

Вплив глобалізаційних процесів на функціонування системи вітчизняного ринку праці потребує удосконалення та розробки ефективних механізмів формування та реалізації державної політики зайнятості. Політика зайнятості на регіональних і локальних ринках праці є важливою підсистемою національного ринка праці. Від її результативності залежить соціальна рівновага та соціально-економічний розвиток територіальних громад.

Важливим результатом роботи є розробка моделі регіональної політики зайнятості населення, впровадження якої сприятиме підвищенню спроможності територіальних громад самостійно вирішувати проблемні питання зайнятості на місцевому рівні, що є особливо актуальним в умовах децентралізації в країні.

В роботі визначені проблемні питання на регіональних і локальних ринках праці, які потребують вирішення. Акцентується увага на значному регіональному дисбалансі в частині пропозиції та попиту на робочу силу, в необхідності впровадження ефективної системи прогнозування регіональних ринків праці. З метою часткового вирішення окресленої проблеми в докторській дисертації запропонована система короткострокового прогнозування попиту на професії з застосуванням соціологічних методів, яка успішно пройшла апробацію на базі Житомирського обласного центру зайнятості та виявила доцільність її застосування (довідка про впровадження від 23.12.2016 № ЖОЦЗ-013680/0/2016).

Значна увага в дослідженні присвячена питанням мотивації незайнятого та безробітного населення до праці, розглянуто досвід роботи інституцій зайнятості зарубіжних країн в цьому напрямі, що є важливим для практичної роботи регіональних служб зайнятості.

Наукові результати дисертаційної роботи, Бокова О.В, рекомендовано для використання в практичній роботі Житомирського обласного центру зайнятості, його базових центрів зайнятості та філій.

Заступник директора Житомирського
обласного центру зайнятості



Т. В. Касімцева
Т. В. Касімцева

Міністерство соціальної
політики України



Національна академія
наук України

**НАУКОВО-ДОСЛІДНИЙ ІНСТИТУТ ПРАЦІ І
ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ
(НДІ ПЗН МІНСОЦПОЛІТИКИ І НАН УКРАЇНИ)**

вул. Івана Франка, 15-Б, м. Київ, 01030. тел.: (044) 235-21-56 факс: (044) 235-21-56 E-mail: ipzn@ipzn.org.ua
Код ЄДРПОУ 02973184, реєстраційний рахунок UA238201720343100001000015107 в ДКСУ м. Києва, МФО 820172

Від 28.01.2021 № 31/01

**ДОВІДКА
про участь у науково-дослідних роботах**

Видана БОКОВУ Олександрю Віталійовичу про те, що він протягом 2010-2016 роках працював на посадах провідного, завідуючого науково-дослідних відділів Інституту праці і зайнятості населення Міністерства соціальної політики України та Національної академії наук України, був виконавцем та науковим керівником науково-дослідних робіт, які виконувались на замовлення центральних органів виконавчої влади, а саме:

- “Дослідження впливу економічного розвитку держави на рівень життя населення” (2011-2012 рр. НДР № 0111U001999)
- “Державна сімейна політика щодо посилення соціального захисту багатодітних сімей та малозабезпечених сімей з дітьми” (2012-2013 роки НДР № 0113U006024);
- “Удосконалення державної політики в сфері усиновлення дітей-сиріт та дітей позбавлених батьківського піклування” (2013-2014 роки НДР № 0114U004346);
- “Розроблення пропозицій щодо запровадження нових та вдосконалення чинних форм державних статистичних спостережень і адміністративних даних з метою з’ясування потреб та стану справ щодо реалізації прав інвалідів з ураженням органів зору, слуху, опорно-рухового апарату, з розумовою відсталістю та психічними розладами” (2014-2015 роки НДР № 0115U002564);
- “Особливості реалізації державної політики у сфері зайнятості населення в умовах інтеграції України в Європейське співтовариство” (2014-2015 роки, НДР № 0115U002563).
- “Основні напрями реалізації державної політики розв’язання проблемних питань у сфері зайнятості населення в контексті проведення соціально-економічних реформ в Україні” (2015-2016 роки НДР № 0116U004068).

Результати науково-дослідних робіт, які виконані під науковим керівництвом БОКОВА О.В., впроваджено в нормативно-правову базу в сфері соціальної політики та використовуються в діяльності Міністерства соціальної політики України, Державної служби зайнятості України, що підтверджено відповідними актами.

В. о. директора Інституту
к.п.н., доцент



Леонід ЛЬЧУК

Додаток К.7

МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ
ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ
ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ
УКРАЇНИ

вул. Нововокзальна, 17, м. Київ, 03038,
тел./факс (044) 536-14-85, тел. 536-14-85
E-mail: ipkdczy115@ukr.net, ipk@ipk.edu.ua
web: http://ipk.edu.ua



MINISTRY OF SOCIAL POLICY
OF UKRAINE
UKRAINIAN STATE EMPLOYMENT
SERVICE TRAINING INSTITUTE

Novovokzalna str., 17, Kyiv City, 03038
Tel./fax +38044536-14-85, tel. 536-14-85
E-mail: ipkdczy115@ukr.net, ipk@ipk.edu.ua
web: http://ipk.edu.ua

09.02.2021 № 55/00/21

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження доцента кафедри публічного управління та адміністрування Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України

Бокова Олександра Віталійовича на тему: “Формування та реалізація державної політики зайнятості в умовах глобалізації” на здобуття наукового ступеня доктора наук з державного управління за спеціальністю 25.00.02 – механізми державного управління

Теоретичні, методичні та практичні положення дисертаційного дослідження, Бокова О.В., знайшли застосування в навчальному процесі Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України, а саме: матеріали дисертації використані при підготовки магістрів за спеціальністю “Публічне управління та адміністрування”, зокрема при розробці і викладанні навчальних дисциплін: “Стратегічне управління та проектна діяльність у публічному управлінні”, “Планування розвитку територій”, “Соціальне страхування”, а також у системі підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб органів місцевого самоврядування за напрямом: “Стратегічне управління та планування” та дистанційному курсі підвищення кваліфікації працівників державної служби зайнятості: “Ринок праці в умовах глобалізації”.

Ректор



Радмила Войтович

МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ
ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ
ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ
УКРАЇНИ

вул. Нововокзальна, 17, м. Київ, 03038,
тел./факс (044) 536-14-85, тел. 536-14-85
E-mail: ipkdczy115@ukr.net, ipk@ipk.edu.ua
web: http://ipk.edu.ua



MINISTRY OF SOCIAL POLICY
OF UKRAINE
UKRAINIAN STATE EMPLOYMENT
SERVICE TRAINING INSTITUTE

Novovokzalna str., 17, Kyiv City, 03038
Tel./fax +38044536-14-85, tel. 536-14-85
E-mail: ipkdczy115@ukr.net, ipk@ipk.edu.ua
web: http://ipk.edu.ua

09.02.2021 № 54/00/21

ДОВІДКА

про участь у науково-дослідних роботах

Видана БОКОВУ Олександрю Віталійовичу про те, що він протягом 2016-2020 рр. працюючи на посадах завідуючого проблемної науково-дослідної лабораторії соціальних досліджень ринку праці, доцента кафедри публічного управління та адміністрування Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України, був науковим керівником та виконавцем науково-дослідних робіт, а саме:

“Організаційно-технологічні засади застосування державною службою зайнятості кількісних і якісних соціологічних методів прогнозування тенденцій попиту на професії” (2016-2017 рр. ПК ДСЗУ, № РК 0116U006187);

“Соціологічна діагностика тіньової зайнятості в Україні та напрями її мінімізації в контексті удосконалення реалізації державної політики зайнятості” (2017 р. ПК ДСЗУ, № 0116U002928);

“Зарубіжний досвід децентралізації надання соціальних послуг у сфері зайнятості населення” (2018-2019 рр. ПК ДСЗУ, № РК 0118U004066) та ін.

Ректор



Радмила Войтович

**КЛАСИЧНИЙ
ПРИВАТНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ**

Україна, 69002 *тел. (061) 764-57-15*
м. Запоріжжя, *(0612) 63-99-73*
Жуковського, 70 "Б" *факс (061) 764-57-15*
(061) 220-10-02



**CLASSIC
PRIVATE
UNIVERSITY**

70 "B", Zhukovskogo st., *tel. (061) 764-57-15*
69002 Zaporizhja, *(0612) 63-99-73*
UKRAINE *fax (061) 764-57-15*
(061) 220-10-02

№ 46

“ 02 ” 09 20 20 1

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження

БОКОВА ОЛЕКСАНДРА ВІТАЛІЙОВИЧА

**на тему: «Формування та розвиток державної політики зайнятості в умовах
глобалізації»**

Теоретичні положення дисертаційного дослідження Бокова Олександра Віталійовича на тему «Формування та розвиток державної політики зайнятості в умовах глобалізації» були використані в навчальному процесі Класичного приватного університету при викладанні таких навчальних дисциплін: «Державне управління», «Соціальна та гуманітарна політика», «Регулювання ринку праці та соціально-трудових відносин».

Перший проректор
з науково-педагогічної
та наукової роботи



О.В. Покатаєва