МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Іванова Л.В., Сорока О.В.

Державне регулювання зайнятості

Навчальний посібник

Одеса, ОНЕУ 2015

УДК 338.24
ББК 65.050.1
Ів 17

Рекомендовано Вченою радою Одеського національного економічного університету (протокол № 5_ від 22 грудня 2015 року)

Рецензенти:

Беспалов В.М.- кандидат економічних наук, доцент

Богданова Т.І. - кандидат економічних наук, доцент

Збрицька Т.П. - кандидат економічних наук, доцент

Л.В. Іванова, О.В. Сорока
Державне регулювання зайнятості: Навчальний посібник. – Одеса: ОНЕУ, ротапринт, 2015 р. - 264с.

Навчальний курс "Державне регулювання зайнятості" є нормативною складовою спеціального модуля програми підготовки магістрів.

У навчальному посібнику розглядається зайнятість як основоположна характеристика ринку праці та об’єкт політики держави. Теоретичні основи державного регулювання зайнятості включають в собі модель розробки стратегії регулювання зайнятості, інституціональну підтримку політики зайнятості, основні положення концепції державного регулювання зайнятості населення. Визначено механізм реалізації державної політики зайнятості та розглянуто його складові. Розглядаючи міжнародний досвід державного регулювання зайнятості, увага приділена сутності економічної глобалізації, її впливу на зайнятість населення, розкривається державне регулювання зайнятості у країнах з розвиненою ринковою економікою.

Посібник може бути корисним для студентів економічних спеціальностей, усім фахівцям у галузі управління зайнятістю.

ЗМІСТ

Вступ……...……..4

Тематичний план та зміст дисципліни за темами……...……6

Тема 1. Методологічні основи дисципліни……..……..10

Тема 2. Зайнятість як основоположна характеристика ринку праці та об'єкт політики держави……..……18

Тема 3. Сучасні нетрадиційні форми зайнятості населення та проблеми їх державного регулювання……..36

Тема 4. Теоретичні основи державного регулювання зайнятості населення.....51

Тема 5. Організація діяльності служби зайнятості……69

Тема 6. Механізм державного регулювання зайнятості населення та його складові……...……95

Тема 7. Інформаційне і наукове забезпечення державного регулювання зайнятості……..……142

Тема 8. Глобалізація економіки і зайнятість населення……156

Тема 9. Огляд міжнародного досвіду державного регулювання зайнятості...179

Практична частина……..……218

Основні терміни та поняття……252

Список літератури……...……259

ВСТУП

Реформування економіки і розвиток ринкових відносин на сучасному етапі зумовлюють глибокі зміни у сфері зайнятості населення. Через те виникають проблеми, вирішення яких потребує розробки нових теоретичних і методичних підходів.

В усіх країнах світу управління зайнятістю населення посідає одне з провідних місць у механізмі реалізації державної політики. Це невипадково, оскільки стан ринку праці, наявність умов для докладання праці характеризують загальний соціально-економічний стан країни, спроможність державної політики вирішувати найгостріші проблеми розвитку та соціальної безпеки. Адже негативні тенденції на ринку праці призводять до негативних економічних і соціальних наслідків. Рівень зайнятості населення є тим соціально-економічним показником, який опосередковано відображає ефективність управління економікою в цілому.

Ринкові перетворення в Україні супроводжуються негативними соціально-економічними наслідками, зокрема безробіттям та неповною зайнятістю населення. За таких умов особливої актуальності набуває проблема формування ефективної системи управління зайнятістю населення, адекватної перехідному періоду, що є запорукою створення соціально орієнтованої ринкової економіки, динамічного розвитку продуктивних сил України та її регіонів. Це зумовлює необхідність наукового обґрунтування методології дослідження зайнятості та розробки пріоритетних напрямів її розвитку в умовах перехідного періоду. Сучасне соціально-економічне становище України потребує нетрадиційних підходів до вирішення зазначеної наукової проблеми з урахуванням особливостей перехідної економіки, специфіки перебігу соціальних процесів і реальних фінансово-економічних можливостей суб’єктів господарювання всіх рівнів.

Ринок праці та зайнятість населення є невід’ємною складовою економічного устрою будь-якої країни, основою економічних процесів і економіки загалом. Зайнятість населення безпосередньо впливає на стан економіки, а показники безробіття характеризують її ефективність. Для ефективного розвитку економіки держава застосовує відповідні важелі, зокрема механізми регулювання зайнятості. Державне регулювання зайнятості є складовою державного регулювання економіки.

Держава здійснює політику регулювання зайнятості населення через систему економічних і соціальних механізмів. У цьому зв’язку нині в Україні формуються і розвиваються нові механізми регулювання зайнятості населення.

ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН ВИВЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ
«Державне регулювання зайнятості»

Назва теми	Кількість годин					
	Всього	Лекції	СПЗ	ІКР	СРС	Форма контролю
1. Методологічні основи дисципліни «Державне регулювання зайнятості»	7	1	-	2	4	ТК
2. Зайнятість як основоположна характеристика ринку праці та об’єкт політики держави	20	3	1	6	10	ТК
3. Сучасні нетрадиційні форми зайнятості населення та проблеми їх державного регулювання		2				ТК
4. Теоретичні основи державного регулювання зайнятості населення	23	2	1	6	14	ТК
5. Організація діяльності служби зайнятості	30	2	2	6	20	ТК, ІЗ, МГ
6. Механізм державного регулювання зайнятості населення та його складові	26	2	2	4	18	ТК, ІЗ, МГ, ПМК-1
7. Інформаційне і наукове забезпечення державного регулювання зайнятості	23	1	2	6	14	ТК, ІЗ, МГ
8. Глобалізація економіки і зайнятість населення	19	1	2	4	12	ТК, ІЗ, МГ
9. Огляд міжнародного досвіду державного регулювання зайнятості	29	2	2	8	15	ТК, ІЗ, МГ
Усього годин	180	16	12	42	107	ПМК-3

1. ЗМІСТ ДИСЦИПЛІНИ

Тема 1. Методологічні основи дисципліни "Державне регулювання зайнятості"

Що вивчає навчальна дисципліна "Державне регулювання зайнятості"? Об'єкт, предмет, мета і завдання дисципліни. Прикладний характер дисципліни. Зв'язок дисципліни "Державне регулювання зайнятості" з іншими навчальними дисциплінами. Місце дисципліни в навчальному процесі.

Тема 2. Зайнятість як основоположна характеристика ринку праці та об'єкт політики держави

Поняття зайнятості населення. Соціально-економічна сутність зайнятості. Основні принципи зайнятості. Зайнятість як елемент соціально-економічної політики. Функції зайнятості населення. Фактори впливу на зайнятість. Основні концепції зайнятості населення. Державна політика зайнятості як складова соціально-економічної політики. Сутність та мета державної політики зайнятості. Соціально-демографічні групи у сфері зайнятості. Структура соціально-економічної системи зайнятості. Показники ефективної структури зайнятості населення. Новий підхід до структури зайнятості населення. Форми зайнятості населення. Трансформація зайнятості на сучасному етапі.

Тема 3. Сучасні нетрадиційні форми зайнятості населення та проблеми їх державного регулювання

Різновиди нетрадиційних форм зайнятості та їх значення на сучасному етапі. Класифікація нетрадиційних форм зайнятості. Поняття нестандартної зайнятості.

Особливості дистанційної зайнятості. Сутність понять «телеробота», «теледоступ». Основні характеристики формування поняття «дистанційна зайнятість». Фактори формування дистанційної зайнятості в Україні. Переваги та недоліки дистанційної зайнятості. Проблеми державного регулювання дистанційної зайнятості. Основні напрями удосконалення організації та регулювання дистанційної зайнятості в Україні.

Сутність та різновиди запозиченої праці. Характеристика видів запозиченої праці. Схема механізму запозиченої праці. Поняття «лізінг персоналу». Схема дії аутсорсингу персоналу. Аутстафінг персоналу і механізм його дії. Схема взаємодії між учасниками ринку запозиченої праці. Характеристика етапів процесу реалізації послуг запозиченої праці. Позитивні і негативні оцінки інституту запозиченої праці.

Нетипові моделі робочого часу, характеристика їх різновидів. Гнучкі моделі робочого часу. Сутність моделі аморфного робочого часу. Переваги та недоліки застосування нетипових моделей робочого часу.

Тема 4. Теоретичні основи державного регулювання зайнятості населення

Вибір стратегії регулювання зайнятості населення. Основні цілі стратегії регулювання зайнятості. Модель розробки стратегії регулювання зайнятості.

Інституціональна підтримка політики зайнятості та характеристика інституціональної гнучкості. Диференціація заходів державного регулювання зайнятості: за об'єктами впливу, за формами впливу, за типом впливу, за характером впливу, за змістом, за масштабами впливу, за рівнем впливу, за джерелами фінансування.

Активна політика зайнятості населення. Пасивна політика зайнятості у ринковій економіці. Важелі державного регулювання зайнятості.

Основні положення концепції державного регулювання зайнятості населення. Державне регулювання зайнятості населення в Україні.

Тема 5. Організація діяльності служби зайнятості

Мета, структура та основні функції діяльності ДСЗ. Принципи та засади єдиної технології діяльності центрів зайнятості України (ЄТОНН).

Соціальні послуги шукачам роботи, спрямовані на активізацію їх зусиль щодо вирішення проблеми зайнятості. Організація професійної орієнтації, професійного відбору, профконсультацій, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації незайнятого населення. Порядок реєстрації безробітних, пошуку їм підходящої роботи та працевлаштування. Організація громадських робіт, тимчасової зайнятості на сезонних роботах, залучення безробітних до підприємницької діяльності.

Технологія взаємодії центру зайнятості з роботодавцями. Розробка і реалізація регіональних програм зайнятості. Координація діяльності підприємств, установ і організацій міста, району, області у сфері зайнятості.

Тема 6. Механізм державного регулювання зайнятості населення та його складові

Формування механізму регулювання зайнятості та соціального захисту населення. Законодавчо-правова складова регулювання зайнятості населення. Економічна складова механізму регулювання зайнятості населення. Соціальний аспект регулювання зайнятості населення. Адміністративно-організаційні напрямки регулювання зайнятості в Україні.

Механізм забезпечення зайнятості окремих категорій громадян в Україні. Механізм забезпечення зайнятості неконкурентноспроможних категорій громадян в Україні.

Державне управління страхуванням у разі безробіття. Умови, тривалість виплати та розмір допомоги по безробіттю, частковому безробіттю застрахованим особам. Права, обов'язки та відповідальність Фонду, роботодавця, застрахованих осіб у сфері страхування на випадок безробіття. Підходи до удосконалення механізму регулювання зайнятості населення.

Тема 7. Інформаційне і наукове забезпечення державного регулювання зайнятості

Система інформаційного забезпечення державного регулювання зайнятості: інформаційні джерела, технічні засоби, методи і механізми, персонал. Еволюція інформаційного забезпечення державного регулювання зайнятості в Україні як системи. Комп'ютеризація інформаційно-аналітичного процесу в державній службі зайнятості.

Єдина інформаційно-аналітична система (ЄІАС).

Методи інформаційного забезпечення державного регулювання зайнятості. Державна (адміністративна) статистична звітність, сфера її застосування, переваги і недоліки. Вибіркове обстеження домогосподарств з питань економічної активності населення, сфера застосування результатів, переваги і недоліки, метод вибіркових перевірок суб'єктів господарювання державною службою зайнятості. Інші методи отримання необхідних даних.

Міжнародні норми адміністративної статистичної звітності.

Наукове забезпечення державного регулювання зайнятості населення в Україні. Наукові установи України, які займаються проблемами ринку праці та зайнятості. Моніторинг зайнятості. Зміст і застосування форм державної статистичної звітності, їх можливі зміни та удосконалення. Теоретико-методологічний аналіз проблем зайнятості: завдання, рівні, напрями. Прогнозування зайнятості.

Тема 8. Глобалізація економіки і зайнятість населення

Сутність економічної глобалізації. Глобалізація – об'єктивний і необхідний процес. Внесення глобалізацією корективів у нерівномірність економічного розвитку. Глобалізація і загострення міжнародної конкуренції. Певаги, недоліки, негативні наслідки та проблеми глобалізації.

Глобалізація та її вплив на соціально-трудові відносини. Глобалізація та зайнятість населення. Роль регіоналізації у формуванні світового ринку праці.

Транснаціоналізація бізнесу та її роль у формуванні світового ринку праці. Роль ТНК в динаміці чисельності глобальної робочої сили. Кодекс поведінки ТНК на світовому ринку праці. Офшоринг як механізм створення ТНК робочих місць у світі.

Міжнародні організації в системі регулювання зайнятості. Роль МОП у вирішенні проблем зайнятості. Міжнародна організація з міграції та її діяльність. Світова організація торгівлі. Світовий банк (СБ) і Міжнародний валютний фонд (МВФ).

Глобальні нормативно-правові інструменти в галузі регулювання трудових відносин. Міжнародне законодавство у сфері праці. Конвенції і Рекомендації МОП. Міжнародні нормативно-правові акти ООН.

Регіональні інструменти регулювання трудових відносин. Діяльність ЄС. Нормативно-правова база учасниць СНД з питань трудових відносин.

Інструменти регулювання трудових відносин на Американському континенті. Особливості регулювання трудових відносини в Азії. Вирішення проблем зайнятості і безробіття на Африканському континенті.

Глобальні трудові міграції, їх регіональні наслідки та проблеми регулювання. Характерні риси міжнародної міграції. Позитивні та негативні наслідки міжнародної трудової міграції. Досвід провідних країн світу в вирішенні проблем нелегальної трудової міграції.

Тема 9. Огляд міжнародного досвіду державного регулювання зайнятості

Державне регулювання попиту на робочу силу у розвинених країнах. Пропозиція робочої сили як об'єкт державного регулювання. Державні програми матеріальної підтримки безробітних. Фінансові важелі впливу на зайнятість населення за рубежем. Досвід та принципи організації діяльності служб зайнятості зарубіжних країн.

Система управління зайнятістю і загальноєвропейська політика на ринку праці. Особливості європейського ринку праці. Формування стратегіъ зайнятості в ЄС.

Основні напрямки державного регулювання зайнятості Великобританії. Соціальне забезпечення як аспект політики зайнятості Великобританії та порівняльний аналіз з соціальним забезпеченням в Україні. Державні програми профорієнтації, профпідготовки кадрів, працевлаштування та поширення зайнятості через гнучке регулювання ринку праці у Великобританії.

Основні напрями політики зайнятості у Швеції. Система працевлаштування населення, державна система підготовки та перепідготовки кадрів у Швеції, порівнювальний аналіз із Україною.

Основні напрямки системи регулювання зайнятості у США. Економічні заходи сприяння зайнятості у США. Страхування від безробіття в Японії. Субсидування фірм в Японії. Система освіти та досвід підготовки професійних кадрів в Японії. Японській досвід підготовки державних службовців. Можливість застосування японського досвіду в Україні.

Основні напрямки політики зайнятості у країнах Східної Європи. Діяльність державних служб працевлаштування, системи соціального захисту країн Східної Європи та порівняльний аналіз із системою в Україні.

ТЕМА 1. МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДИСЦИПЛІНИ "ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ"

1.1. Об'єкт, предмет, мета і завдання дисципліни.

1.2. Зв'язок дисципліни "Державне регулювання зайнятості" з іншими навчальними дисциплінами.

1.3. Державна політика зайнятості як складова соціально-економічної політики.

Основні поняття: завдання ДРЗ, мета ДРЗ, об’єкт ДРЗ, предмет ДРЗ.

1.1. Об'єкт, предмет, мета і завдання дисципліни

Державне регулювання зайнятості базується на теоретичних основах ринку праці, розроблених як зарубіжними, так і вітчизняними вченими і які відповідають основним економічним законам ринкової економіки, передусім закону вартості та закону попиту і пропозиції.

Головною з теоретичних концепцій у розглядуваному випадку є сучасна економічна теорія Дж. М. Кейнса та її, посткейнсіанський розвиток хоча необхідність застосування в практичній діяльності класичної, неокласичної, марксистської, інституціональної та інших концептуальних підходів до аналізу ситуації виявляється неминучою. Це випливає і з самого визначення державного регулювання зайнятості.

Державне регулювання зайнятості слід розуміти **як сукупність цілеспрямованих форм, методів і напрямів активного впливу держави (в особі державних органів різного рівня) на співвідношення попиту і пропозиції робочої сили, умови її продажу та використання.** Державне регулювання зайнятості є частиною активної соціально-економічної політики держави.

Втручання держави в регулювання купівлі-продажу робочої сили та її раціонального використання зумовлено неспроможністю ринкової економічної системи забезпечити виробництво робочою силою необхідної якості — її загальноосвітніми та кваліфікаційними характеристиками, зменшити зростання безробіття, а також забезпечити значну частину безробітних засобами для існування. Зайнятість населення держава регулює ***економічними, правовими та адміністративно-організаційними методами.*** За допомогою правових методів вона ***прямо*** впливає на ринок робочої сили, а за допомогою економічних (податкова, інвестиційна, амортизаційна, кредитна політика) — ***опосередкований.***

Отже, метою навчальної дисципліни «Державне регулювання зайнятості» слід визначити надання студентам у стислій і доступній формі системи знань з теорії зайнятості населення та методологічних підходів щодо використання теоретичних та правових основ у державній політиці управління зайнятістю.

Необхідно зауважити, що в системі соціально-трудових відносин зайнятість населення є найважливішим елементом і одним із головних макроекономічних

показників. У будь-якій країні зайнятість — головна складова державної соціально-економічної політики.

Завдання навчальної дисципліни полягає в тому, щоб дати студентам необхідні уявлення і практичні навички з різних аспектів реалізації державного регулювання зайнятості економічними, правовими, адміністративно-організаційними методами.

Функція управління зайнятістю покладається на державу.

Вона передбачає вплив на попит і пропозицію праці через реалізацію:

- державної системи мінімальних соціальних стандартів у сфері зайнятості;
- аналізу і прогнозування стану ринку праці та його кон'юнктури;
- розробки конкретних правових, економічних, організаційних і соціальних заходів на підставі здійсненого аналізу і прогнозу;
- розроблених заходів;
- моніторингу процесів, що відбуваються на ринку праці;
- системного контролю за проведенням заходів.

Практична реалізація вказаних напрямів вимагає від майбутніх спеціалістів і магістрів глибокої теоретичної і практичної підготовки, вміння здійснення точного аналізу і на його основі узагальнень та обґрунтованих висновків, а також уміння розробки відповідних заходів цілеспрямованого впливу на стан справ. Зважаючи на динамізм розвитку суспільства й особливо на те, що Україна ще знаходиться у перехідному періоді до розвинутої ринкової економіки, завданням є також виховати в студентів необхідність постійного відслідковування вдосконалення економічних, правових і адміністративно-організаційних методів впливу на державне регулювання зайнятості. Без останнього через ситуацію, яка постійно змінюється, до чого особливо схильна ця сфера діяльності, не можна розраховувати на повноцінну і плідну роботу, пов’язану з регулюванням зайнятості населення.

Не менш важливим є опанування понятійним апаратом. Саме для цього і призначений цей розділ посібника. Тут також міститься обмежена кількість понять, економічних і соціальних категорій, окремі з яких хоч рідко трапляються в даному посібнику, але вкрай необхідні будуть під час користування додатковою літературою і поглибленому вивченні курсу.

У методології наукового пізнання оперують такими взаємопов’язаними поняттями, як об’єкт, предмет та метод вивчення і наукового дослідження.

Предметом навчальної дисципліни є зайнятість населення як поняття комплексне, взаємовідносини та їхні наслідки між суб’єктами суспільно-корисної діяльності, методи впливу держави на регулювання зайнятості і запобігання розширенню безробіття й сприяння його скороченню.

З урахуванням сучасної концепції зайнятості населення, в умовах демократизації суспільства і дії різноманітних форм власності необхідно відповісти на головні питання: у чому полягає сутність зайнятості? яка її кінцева мета? які існують шляхи досягнення цієї мети?

Концепція зайнятості як соціально-економічне явище не є чимось незмінним. Вона відповідає конкретному етапу соціально-економічного розвитку суспільства. А тому її пріоритети, напрями розвитку та інші аспекти можуть

змінюватися, залишаючи, однак, незмінною соціально-економічну сутність зайнятості. Це слід мати на увазі постійно тим, хто займається державним регулюванням зайнятості. Необхідно також пам'ятати, що звертаючись до світового досвіду в даній галузі, не можна навіть краще з цього досвіду безоглядно втілити у вітчизняну практику без його серйозного критичного перегляду. Формальне перенесення досвіду може дати зворотні очікуваним наслідки, тому що з положеннями, поясненнями, інструкціями стосовно конкретного випадку до України водночас не переносяться умови тієї країни, з якої запозичено досвід, і менталітет її народу. На це не завжди зважають. Але вкрай необхідно слідкувати за всіма новинами в галузі регулювання робочої сили і те, що на даному етапі дійсно дасть позитивний ефект, не гаячи часу, впроваджувати в життя.

Суб'єктами державного регулювання зайнятості є: носії соціально-трудових інтересів, яких представляють окремі громадяни і групи громадян, поєднані спільними соціально-трудовими інтересами; **виразники** соціально-трудових інтересів, а саме: профспілки, страйккоми, спілки підприємців та фермерів; **виконавці,** тобто державні органи різного рівня законодавчої, виконавчої й судової влади.

Об'єкт державного регулювання — це індивідуальні й сукупні попити та пропозиції робочої сили, її ціна і вартість, доходи населення, процеси впливу на дані категорії та результати цього впливу, використання позитивних і недопущення негативних тенденцій глобалізації на зайнятість й інші елементи соціально-трудових відносин.

До напрямів регулювання зайнятості належать державні й регіональні заходи, які збільшують (зменшують) пропозицію або попит на працю, структуру пропозиції і попиту на працю; заходи, спрямовані на зближення відповідності попиту та пропозиції на працю тощо.

Дисципліна «Державне регулювання зайнятості» входить до блоку дисциплін фахової підготовки спеціалістів та магістрів і посідає одне з чільних місць серед професійно орієнтованих дисциплін.

У результаті вивчення дисципліни студент повинен знати:

- методологію навчальної дисципліни; сучасне поняття зайнятості, підходи до її визначення; форми і види зайнятості; основи державної політики зайнятості;
- сутність ринку праці як сфери здійснення зайнятості, механізм його саморегулювання та функціонування;
- Закони України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття", "Про зайнятість населення", їх засади, зміст, структуру і основні розділи;
- нормативні положення, які забезпечують гарантії зайнятості (про державну службу зайнятості, організацію оплачуваних громадських робіт, про порядок реєстрації безробітних громадян тощо);
- поняття підходящої роботи;
- механізм регулювання рівня та структури безробіття;
- напрямки державної політики в соціальному захисті безробітних

(надання державної допомоги безробітним, обмеження звільнення з роботи, створення робочих місць, економічні і соціальні заходи);

- види компенсацій при втраті роботи, методологію розрахунків їх розміру;
- особливості компенсації працівникам, які втратили роботу в зв'язку з змінами в організації виробництва і праці, методологію розрахунків їх розміру;
- вплив міграційних процесів на зайнятість населення, теоретичні основи міграції;
- основні завдання і функції Мінпраці України і державної служби зайнятості відносно реалізації політики зайнятості;
- систему ДСЗ України, її функції, завдання, структуру, права, принципи, на яких базується діяльність ДСЗ, її фінансове забезпечення, комплектування, навчання кадрів;
- уніфіковане обслуговування незайнятого населення України, мати необхідні навички та вміти виконувати всі елементи ЄТОНН країни;
- сучасне законодавство України щодо зайнятості;
- інформаційну систему забезпечення державного регулювання зайнятості, динаміку її розвитку і роль в аналізі стану ринку праці та прогнозування зайнятості;
- сутність, методологію, відмінності різних методів отримання інформації стосовно ринку праці, сферу використання кожного з них та вміння користуватися ними;
- відомих учених з проблем зайнятості і праці, вміння швидко адаптуватися до змін у статистичній звітності.
- теоретичні посилки стосовно впливу профспілок на зайнятість і заробітну плату;
- особливості і роль підприємців на ринку праці, їх місце в системі трипартизму, вміти спілкуватися з ними;
- роль окремих соціально-демографічних груп в сфері зайнятості, зміни та тенденції в структурі;
- сутність економічної глобалізації, її невідворотності, негативів та позитивів, які вона несе;
- вплив глобалізації на зайнятість, посилення міграційних процесів, розширення використання міжнародних трудових норм тощо;
- можливі наслідки для зайнятості від вступу України до СОТ;
- роль МОП в період посилення глобалізації;
- основні конвенції МОП з питань регулювання зайнятості;
- огляд міжнародного досвіду державного регулювання зайнятості.

1.2. Зв'язок дисципліни "Державне регулювання зайнятості" з іншими навчальними дисциплінами

Курс «Державне регулювання зайнятості» має міжгалузевий характер, побудований на об’єктивних законах та механізмах ринкової економіки і тісно пов'язаний з низкою дисциплін (рис.1.1).

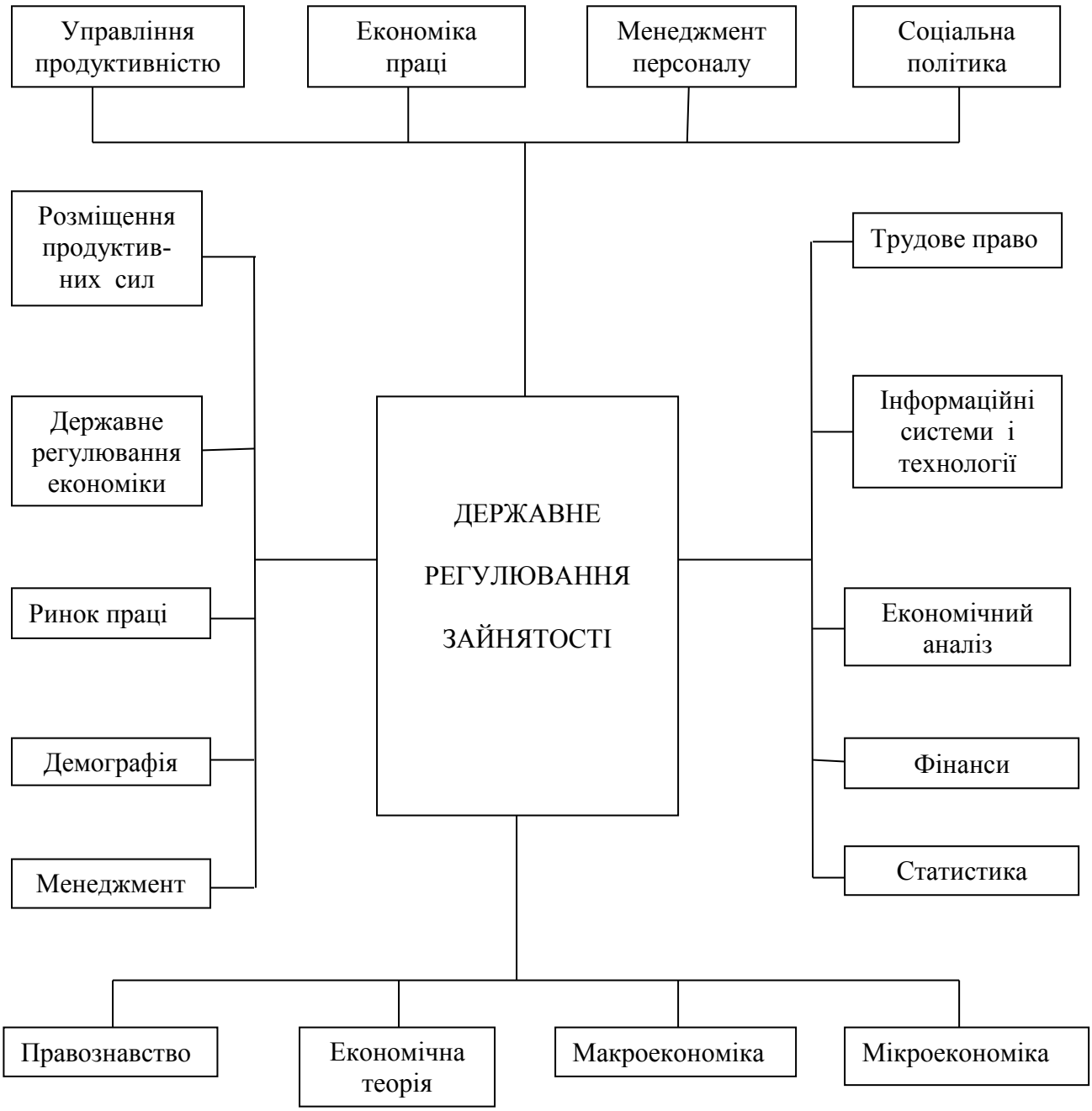

Рис. 1. 1 Взаємозв’язок дисципліни «Державне регулювання зайнятості» з іншими суміжними дисциплінами

Теоретичним фундаментом, на який спирається курс «Державне регулювання зайнятості» є політична економія (економічна теорія), макроекономіка, мікроекономіка. Теоретичні положення та висновки цих наук служать правильному розумінню теоретичних засад державного управління зайнятістю.

Особливої значущі набуває зв'язок цієї дисципліни з правознавством, оскільки державне регулювання зайнятості засновано на правовій базі і керується міжнародними Конвенціями та чинними законами України.

Курс «Державне регулювання зайнятості» дуже тісно пов'язаний із дисципліною «Ринок праці», оскільки ринок праці та зайнятість населення є невід'ємною складовою економічного устрою будь-якої країни, основою економічних процесів і економіки загалом. Державне регулювання зайнятості є складовою державного регулювання економіки.

При переході від командно-адміністративної до ринкової економіки відбуваються трансформації суспільних відносин, що водночас впливають на ринок праці й зайнятість населення. Розвиток ринкової економіки, особливо на перших її етапах створює суспільне напруження, оскільки відбувається збільшення безробіття та відповідно зменшення зайнятості. Тим самим державне регулювання зайнятості тісно пов'язане з соціальною політикою держави.

Курс «Державне регулювання зайнятості» пов'язаний з низкою таких дисциплін, як трудове право, фінанси, економічний аналіз, статистика, інформаційні системи і технології, які дають уявлення про джерела та зміст інформації, потрібної для ефективного управління зайнятістю.

Державне регулювання зайнятістю також тісно пов'язано з такими дисциплінами, як державне управління, розміщення продуктивних сил, демографія, менеджмент та іншими. У широкому розумінні цей зв'язок обумовлений спільністю об'єкта дослідження, але конкретні його вияви і структура мають свої особливості в кожній навчальній дисципліні.

1.3. Державна політика зайнятості як складова соціально-економічної політики

Лише праця як свідома, цілеспрямована й організована діяльність є основою і джерелом існування людини та суспільства. Вона також становить форму самовираження і самоствердження особи й громадянина. **Праця здійснюється тільки через зайнятість як окремої особи, так і певної частини населення країни якоюсь справою.** Форми, види, обсяги та результати зайнятості працеактивної частини населення залежать від того, яку держава здійснює політику зайнятості свого населення і як воля це робить.

Взагалі соціальна й економічна політика держави — це певна система заходів цілеспрямованої діяльності суб'єктів даної політики на конкретному етапі розвитку держави, які розробляються і здійснюються на основі визначених принципів. Оскільки зайнятість населення належить до основних макроекономічних показників і зайнятість людини є, з одного боку, джерелом відтворення населення та робочої сили, а з іншого — можливістю самовираження особи, то зайнятість стає головною складовою економічної і соціальної або соціально-економічної політики держави.

Зайнятість розкриває головний напрям соціального розвитку окремої людини та всього суспільства через задоволення їх потреб як у сфері праці, так і у зв'язку з працею. Кожному етапу розвитку суспільства відповідає певна концепція зайнятості, оскільки вона висвітлює процеси функціонування суспільства.

Мета державної політики зайнятості полягає в тому, щоб шляхом правових, економічних і адміністративно-організаційних методів державного регулювання створити умови для максимально можливої зайнятості населення, підвищення продуктивності праці за рахунок чого забезпечити стале економічне зростання, підвищення добробуту і стабільності у суспільстві, а також необхідний захист безробітних та членів їхніх сімей. Вказана мета - досягнення максимально можливої зайнятості — стосується перехідної економіки, в якій нині знаходиться Україна. Тобто існуватиме ця мета доки, поки в Україні не відбудуться повномасштабні системні перетворення і не встановляться сталі цивілізовані ринкові відносини. Після цього виникне необхідність у досягненні повної продуктивної зайнятості.

Згідно із статтею 15 ЗУ «Про зайнятість населення» метою державної політики у сфері зайнятості населення є:

1) забезпечення рівних можливостей особам у реалізації їх права на працю;

2) сприяння підвищенню професійного рівня працездатного населення відповідно до суспільних потреб;

3) сприяння зайнятості населення, зокрема в сільській місцевості та на депресивних територіях;

4) забезпечення економіки кваліфікованими кадрами;

5) збалансування попиту на робочу силу (створення належної кількості робочих місць) та її пропонування (створення умов для професійного розвитку, гідних умов для праці);

6) пріоритетність забезпечення повної та продуктивної вільно обраної зайнятості;

7) забезпечення соціального захисту осіб у разі настання безробіття;

8) посилення соціального та правового захисту громадян України, які працюють за кордоном, зокрема шляхом активізації міжнародного співробітництва, укладення міжнародних договорів, що стосуються питань захисту прав трудових мігрантів.

Відповідно до цього завданням державної політики зайнятості є: забезпечення надійного функціонування всіх інститутів, котрі визначаються як суб'єкти даної політики; здійснення науково обґрунтованого прогнозування процесів, які відбуваються на ринку праці. На цій основі слід розробляти і реалізовувати необхідні заходи, запобігаючи поширенню безробіття. Одним із суттєвих завдань є розробка та впровадження заходів щодо входження України як достойного партнера у світовий ринок праці. Необхідно також забезпечити повну відповідність національного законодавства щодо праці й зайнятості міжнародним нормам. Мета державної політики зайнятості вимагатиме здійснення заходів стосовно підвищення якості та конкурентоспроможності робочої сили. Це, у свою чергу, потребує поліпшення трудової активності робочої сили та її трудової мобільності як професійної, так і територіальної.

Не останню роль щодо виконання завдань державної політики зайнятості

відіграватиме моніторинг і контроль упровадження розроблених заходів та результатів їх втілення з метою своєчасного корегування.

Державна політика зайнятості повинна базуватися на певних принципах, упровадження яких є обов'язковим для всіх інститутів держави. Основні принципи державної політики зайнятості містить стаття 15 Закону України «Про зайнятість населення». Вони полягають у наступному:

1) пріоритетності забезпечення повної, продуктивної та вільно обраної зайнятості в процесі реалізації активної соціально-економічної політики держави;

2) відповідальності держави за формування та реалізацію політики у сфері зайнятості населення;

3) забезпечення рівних можливостей населення у реалізації конституційного права на працю;

4) сприяння ефективному використанню трудового потенціалу та забезпечення соціального захисту населення від безробіття.

Перелічені принципи державної політики зайнятості в Україні відповідають як Конституції України, так і міжнародним нормам, встановленим Міжнародною організацією праці (МОП). Державне регулювання зайнятості є елементом взаємовідносин державних органів влади з носіями і виразниками соціально-трудових інтересів, а отже, дієвим заходом практичного вирішення багатьох соціально-економічних проблем, зокрема і не тільки тих, які стосуються ринку праці, зайнятості і безробіття, тому що ці взаємовідносини віддзеркалюють майже всі напрями життєдіяльності суспільства і зайвий раз підкреслюють комплексність проблеми зайнятості та її регулювання. Ще розробник теорії державного регулювання Дж. Кейнс вважав, що коливання сукупних витрат впливають на виробництво і зайнятість, адже рівень виробництва, зайнятості, доходів і цін формується на підставі підвищення попиту, інвестицій, зростання експорту і державних витрат. Усі ці чинники підпадають під вплив держави.

Контрольні питання для перевірки

1. У чому полягає сутність, мета і завдання дисципліни «Державне регулювання зайнятості»?
2. Що є об'єктом державного регулювання зайнятості?
3. Що є предметом державного регулювання зайнятості?
4. Чому зайнятість є категорією, яка інтегрує в собі умови соціально-економічного розвитку суспільства?
5. Що таке державне регулювання зайнятості і на кого покладено цю функцію?
6. Чим загрожує спрощений підхід до проблеми зайнятості?
7. Розкрийте зв'язок державного регулювання зайнятості з ринком праці.
8. Як пов'язано державне регулювання зайнятості з розміщенням продуктивних сил та з демографією?
9. Які дисципліни є основою державного регулювання зайнятості?
10. Яку роль відіграють інформаційні системи та технології у державному регулюванні зайнятості?

11. Для яких дисциплін державне регулювання зайнятості є базою?

12. На яких принципах, згідно ЗУ «Про зайнятість населення», базується державна політика зайнятості населення?

13. Що повинен знати студент у результаті вивчені цієї дисципліни?

ТЕМА 2. ЗАЙНЯТІСТЬ ЯК ОСНОВОПОЛОЖНА ХАРАКТЕРИСТИКА РИНКУ ПРАЦІ ТА ОБ'ЄКТ ПОЛІТИКИ ДЕРЖАВИ

2.1. Поняття зайнятості населення
2.2 Соціально–економічна сутність зайнятості
2.3 Основні концепції зайнятості населення
2.4 Сутність та мета державної політики зайнятості
2.5 Структура соціально - економічної системи зайнятості
2.6. Види та форми зайнятості населення
2.7. Трансформація зайнятості на сучасному етапі

Основні поняття: зайнятість, система зайнятості, концепції зайнятості, інноваційна зайнятість, форми зайнятості, види зайнятості, структура зайнятості.

2.1. Поняття зайнятості населення

Зайнятість населення можна розглядати з економічних, соціальних та правових позицій.

Економічні позиції визначення категорії „зайнятість населення" передбачають діяльність громадян щодо створення суспільного продукту або національного доходу і є джерелом трудового доходу. Отже, трудова зайнятість населення країни забезпечує виробництво валового національного продукту, а отже – економічну основу життя суспільства.

З точки зору соціальних позицій, зайнятість населення передбачає перш за все потребу працездатного населення у праці, яка створює суспільний продукт у системі суспільної праці. Вона відображає потреби людей не лише в заробітках, але і у самореалізації через суспільно-корисну діяльність

У нормативну лексику категорію „зайнятість населення" вперше було введено Законом України „Про зайнятість населення" [8], після чого ця категорія набула достатньо широкого правового поширення.

Правовий зміст категорії полягає у тому, що право на працю є звичайним природним правом людини, яке держава повинна гарантувати своєму громадянину.

В Україні, зокрема, відповідно до ст. 43 Конституції України, кожен громадянин має право на працю [9], а держава створює умови для того, аби громадяни могли повністю скористатися цим правом. Держава гарантує рівні можливості у виборі професії і виді трудової діяльності, реалізує програми професійно-технічного навчання, підготовки та перепідготовки кадрів у відповідності з суспільними потребами.

На законодавчому рівні має місце ототожнення понять „право на зайнятість” і „право на працю”. При зіставленні цих понять можна побачити їх відмінність. Визначаючи зайнятість людини трудовою діяльністю як природною, іманентною її соціальній природі формою життєдіяльності, необхідно визначити й іншу сторону, а саме: право на працю – це первинне, невід’ємне право людини. Право на зайнятість ширше за право на працю. Отже, право на зайнятість і право на працю не можна ототожнювати, оскільки суспільно корисна праця завжди є зайнятістю, але останню не слід зводити лише до праці. Зайнятість – це природний стан людини, який не завжди означає, що вона зайнята суспільно корисною працею. Але праця і зайнятість як економічні категорії органічно взаємопов’язані.

Якщо зайнятість населення окреслює необхідні соціальні рамки, у яких протікає праця, то праця, у свою чергу, є лише компонентом зайнятості. Праця, трудова діяльність – це вид і основні компоненти зайнятості як діяльності громадян, пов’язаної із задоволенням їх особистих і суспільних потреб. Отже, поняття „зайнятість” більш містке, ніж поняття “праця”; зайнятість, на відміну від праці, – це не тільки діяльність, а й відносини між людьми.

Зайнятість населення базується на особистій праці та передбачає отримання доходу, а також визначає передумови ефективного використання трудового потенціалу держави, регіону та окремого працівника і пов’язана із забезпеченням масштабів, умов та форм включення людей в суспільну працю. Зайнятість вказує на рівень забезпечення працездатного населення робочими місцями в системі відносин суспільної праці. Враховуючи весь спектр відносин, які проявляються і перетинаються у змісті категорії „зайнятість населення”, вона, синтезує систему економічних, правових, соціальних, національних та інших відносин з приводу діяльності громадян у процесі створення суспільного продукту в системі суспільної праці, яка базується на особистій праці та приносить доход.

Зайнятість населення як система відносин охоплює економічні, правові, соціальні, національні та інші відносини. Систему відносин зайнятості формують підсистеми відносин між найманим працівником та роботодавцем, між найманим працівником та державою, а також між роботодавцем та державою (рис. 2.1).

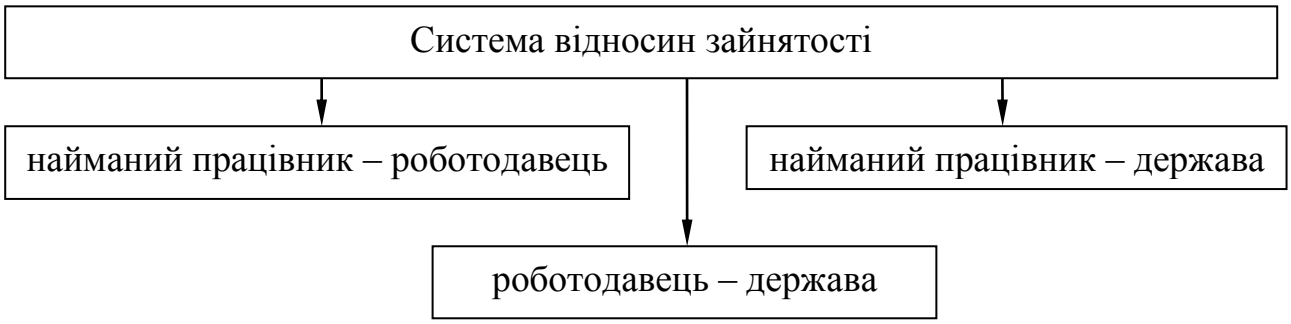

Рис.2.1 Система відносин зайнятості та її складові

Зайнятість населення, що проживає на території України, забезпечується державою шляхом проведення активної соціально-економічної політики,

спрямованої на задоволення його потреб у добровільному виборі виду діяльності, стимулювання створення нових робочих місць і розвитку підприємництва.

Особливу увагу слід звернути на категорії громадян, які належать до зайнятого населення згідно зі ст. 1 Закону України "Про зайнятість населення" (від 1.03.1991р. із змінами і доповненнями).

Згідно із ст.1 Закону України “Про зайнятість населення”, “зайнятість –

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, зокрема безоплатно ” [3].

За 4 статтею цього Закону, в Україні до зайнятого населення належать

• особи, які працюють за наймом на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством,

• особи, які забезпечують себе роботою самостійно (зокрема члени особистих селянських господарств),

• особи, які проходять військову чи альтернативну (невійськову) службу, на законних підставах працюють за кордоном та які мають доходи від такої зайнятості,

• особи, що навчаються на денній формі у загальноосвітніх, професійно-технічних та вищих навчальних закладах та поєднують навчання з роботою.

Законодавством України можуть передбачатися й інші категорії зайнятого населення.

Що ж стосується інших країн, то в них критерії уналеження населення до зайнятого різняться. Слід зауважити, що за методологією ООН до зайнятого населення належать:

- працюючі за наймом, зокрема і за кордоном;
- підприємці (зайняті на власному підприємстві);
- учні, які отримують платню;
- частково зайняті студенти та домогосподарки;
- особи вільних професій;
- військовослужбовці;
- допомагаючі члени сімей (зайняті вихованням дітей, доглядом за інвалідами, громадянами похилого віку).

Згідно з міжнародним визначенням зайнятості, до "зайнятих" уналежують усіх осіб старіше за віком, який встановлений для виміру економічно активного населення, котрі протягом певного короткочасного періоду (один тиждень, або один день) належали до таких категорій:

1. Зайняті за наймом.

а) "працюючі" – особи, які протягом звітного періоду виконували певну роботу за заробітну плату або платню грошима, або натурою.

б) "ті, які мають робочі місця, але не працюють" – особи, які вже працювали на своєму теперішньому робочому місці, але тимчасово не працюють у звітному періоді, хоча формально зберігають своє робоче місце.

2. Зайняті на власному підприємстві.

а) "працюючі" – особи, які протягом звітного періоду виконували визначену роботу для отримання прибутку або сімейного доходу грошима, або натурою.

б) "ті, які мають підприємство, але не працюють" – особи, які мають підприємство і тимчасово не працюють протягом звітного періоду, за тією чи іншою причиною.

Наприклад, у США зайнятими вважаються: особи які, протягом тижня працюють на момент статистичного опитування за плату або на власних підприємствах; особи, які пропрацювали не менше 15 годин на тиждень безкоштовно на підприємствах, що належать членам їхніх сімей; особи, які тимчасово є непрацездатними і ті, хто перебуває у відпустках.

Таким чином, зайнятість – це надзвичайно важливе явище соціально-економічного життя суспільства, яке далеко не вичерпується проблемами безробіття, а містить також такі аспекти, як раціональне використання праці, забезпечення гідного рівня життя працюючого населення, задоволення потреб економіки у робочій силі із врахуванням її кількості та якості, задоволення професійних потреб працівників, враховуючи потреби в професійній освіті та підтриманні кваліфікації, соціальну підтримку у разі втрати роботи тощо.

Тому глибоке вивчення закономірностей забезпечення ефективної зайнятості та можливостей її цілеспрямованого регулювання є дуже важливим елементом професійної підготовки економістів. Крім того, необхідно підкреслити, що термінологічне значення категорії „зайнятість населення” багатогранне, і його визначенням займаються багато наук: психологія, соціологія, право.

2.2. Соціально–економічна сутність зайнятості

Як економічна категорія зайнятість – це діяльність працездатного населення, пов’язана зі створенням суспільного продукту або національного доходу. Ця зайнятість щодо корисної для суспільства має вирішальне значення. Вона визначає як економічний потенціал суспільства, так і рівень якості життя населення загалом і добробут окремих громадян.

Соціально-економічна система зайнятості виконує три функції:

1. Економічну – як фактор створення суспільного продукту.
2. Доходну – як засіб одержання трудових доходів.
3. Суспільну – як засіб задоволення потреби в праці.

Слід відрізняти зайнятість з економічних позицій та зайнятість з соціальних позицій.

Зайнятість з економічних позицій суспільства – це діяльність працездатного населення, пов’язана зі створенням суспільного продукту або національного доходу.

Зайнятість із соціальних позицій – це зайнятість такими видами корисної діяльності, як навчання в загальноосвітніх школах, інших денних навчальних закладах, служба в армії, зайнятість у домашньому господарстві, виховання дітей, догляд за хворими, участь у роботі громадських організацій.

Статус зайнятості визначається для частини трудових ресурсів, які беруть участь у суспільно-корисній діяльності. Згідно з цим усіх зайнятих можна

поділити на дві групи. До першої групи належать громадяни, які зайняті у державному секторі економіки, у кооперативних, акціонерних товариствах, у приватному секторі. До другої групи входять особи, які навчаються з відривом від виробництва, які служать в Українській армії.

Необхідно звернути увагу на те, що зайнятість повинна розглядатися як невід'ємна частина комплексної соціальної політики. Соціальність проблем зайнятості визначається її одвічною націленістю на людину, його інтереси та потреби у трудовій сфері.

Треба враховувати такі соціальні аспекти зайнятості:

- нерозривний зв'язок зайнятості із важливішим конституційним правом людини – правом на працю;
- визначальну роль зайнятості у формуванні рівня життя та вартих умов існування;
- формування нової мотивації високоефективної праці як основи росту добробуту кожного та суспільства у цілому;
- саме трудова діяльність перетворює людину, розкриває та збільшує його професійні можливості, стимулює розвиток власності.

2.3. Основні концепції зайнятості населення

Для теорії і практики формування політики зайнятості важливе значення має концептуальне поділ понять зайнятості.

Концепція зайнятості – це система поглядів, уявлень, які розкривають характер зайнятості на певному етапі соціально-економічного розвитку суспільства.

Основними концептуальними *видами* зайнятості є глобальна, повна, продуктивна, раціональна і ефективна зайнятість.

Концепція *глобальної* зайнятості виходить з потреб у трудовій діяльності всього дорослого населення, передбачаючи нормування сукупного обсягу робіт і перерозподіл його між усіма бажаючими працевлаштуватися.

Фундаментом концепції глобальної зайнятості став широкий підхід до сфери прикладання праці, тобто облік всіх видів корисної діяльності як у суспільному виробництві, так і поза ним. Враховуються всі види діяльності: тимчасова зайнятість, робота домогосподарок і пенсіонерів у себе вдома або в підсобному господарстві і т.п.

Таким чином, концепція глобальної зайнятості передбачає;

• облік всіх видів економічно корисної для суспільства трудової діяльності людини. До зайнятих можна уналежити не тільки осіб, які отримують за свою роботу грошову винагороду, а й осіб, які беруть участь у нетрадиційних видах робіт (підпільна економіка, робота домогосподарок, робота пенсіонерів у себе вдома і т.п.);

• розподіл сукупного обсягу робіт між усім дорослим населенням країни. Передбачається нормування роботи, яке має на увазі її перерозподіл, насамперед шляхом зменшення індивідуальної трудової навантаження, що припадає на кожного працюючого. Вирішення цього завдання пов'язане з широким використанням таких заходів активного регулювання зайнятості, як збільшення

тривалості шкільного навчання, використання прогресивної шкали виходу на пенсію, поділ робочих місць, часткова зайнятість, збільшення тривалості відпусток і т.п .;

• встановлення річного гарантованого мінімального доходу для кожного дорослого громадянина. Передбачається ослаблення зв'язку між зайнятістю і доходами як засобом задоволення потреб людини. Стимулюється використання альтернативної зайнятості. Встановлення мінімального річного доходу передбачає фінансування з коштів, які виділяються на допомогу безробітним, з прибутку підприємств і недержавних дотацій; індивідуалізацію структури життєдіяльності людини, диверсифікацію режиму і форм його праці, що означає обов'язкове використання часткової зайнятості, об'єднання навчання з роботою, перехід на неповну зайнятість працівників старших вікових груп, тимчасове переривання трудової діяльності (у період активного трудового життя) для підвищення рівня освіти.

Примусова зайнятість населення траплялася в історичному плані в різних країнах з різними способами виробництва. Одним із прикладів її застосування були колишні соціалістичні країни, в яких конституційно було закріплено не тільки право, але і обов'язок працювати. Більше того, кожен працездатний громадянин повинен був працювати постійно, по-перше "від дзвінка до дзвінка" протягом робочого дня і тижня, і, по-друге, з ранньої молодості до пенсійного віку. Під правом на працю розумілася гарантія надання кожній людині оплачуваної роботи при одночасній його обов'язки трудитися в обраній ним галузі суспільно корисної діяльності. Примусовість праці поєднувалася також з системою певних стимулів. Так сформувалася ланцюжок: обов'язок працювати - безперервність праці - стимули безперервної праці (черга на квартиру, машину, дачу, меблі, дитячі садки, ясла путівки тощо).

Тепер право на працю суттєво доповнене необхідністю надання кожній людині відповідної для нього роботи з одночасним виключенням будь-яких форм примусу до праці, бо вільно обрана зайнятість несумісна з її обов'язковістю. Кожен громадянин має право розпоряджатися своєю здатністю праці. Це право доповнюється правом здійснювати або здійснювати будь -яку, не заборонену законом діяльність, зокрема і не пов'язану з виконанням оплачуваної роботи. При цьому допускається добровільна зайнятість громадян, яка не може служити основою для їх залучення до адміністративної, кримінальної та іншої відповідальності. Але для тих, хто готовий і шукає можливість працювати, держава повинна надати відповідну роботу.

Характерно, що безперервна праця є благо як для підприємців, так і для трудящих. Але за умов використання нової концепції зайнятість не повинна стати протиріччям між добровільністю і безперервністю праці. Цього можна досягнути, якщо стимулом буде тільки заробітна плата та надбавки. Тільки потреба в гарантованих доходах повинна примусити людей входити у сферу трудової діяльності. За умов добровільної зайнятості людина має право вибрати навіть такі види діяльності: догляд за хворим членом сім'ї або родичем, виховання дітей у сім'ї, ремонт квартири, будівництво власного будинку, оснащення дачної ділянки, тривалу подорож, покращення здоров'я, саморозвиток особистості і т.п. .

Враховуючи принцип добровільності праці, *повна зайнятість* у ринковій економіці означає не максимально можливе залучення до роботи працездатного населення, як це було в радянські часи, а достатність робочих місць для всіх добровільно бажаючих працювати. Повна зайнятість є важливою характеристикою соціального захисту населення у трудовій сфері. Разом з тим вона є основою ефективного використання трудового потенціалу суспільства. Однак сама собою повна зайнятість ще не означає найраціональніше, найдоцільніше використання ресурсів для праці

Продуктивна зайнятість - така зайнятість населення, яка за рахунок високопродуктивної роботи створює необхідні для розвитку суспільства ресурси і дає кожному працівникові дохід, не менший, ніж потрібно для відтворення його фізичних, інтелектуальних і професійних якостей, тобто, як мінімум, для простого відтворення робочої сили. В умовах продуктивної зайнятості за рахунок продуктивності у сфері матеріального виробництва забезпечується заробіток кожного члена суспільства на що дорівнює або перевищує законодавчо встановлений рівень мінімального споживчого бюджету (зокрема пенсіонерам, дітям, інвалідам, безробітним, які працюють у невиробничих галузях, військовослужбовцям, студентам, учням), а також різні необхідні державні витрати для нормального, усебічного розвитку суспільства (витрати на утримання армії, розвиток науки, культури, охорони здоров'я, рішення надзвичайних ситуацій і т. п.). Продуктивна зайнятість — це економічно доцільна, вигідна зайнятість. Вона означає перевищення економічних вигід, отриманих у результаті цієї зайнятості порівняно з витратами на організацію цієї роботи. Продуктивність зайнятості з погляду працівника означає отримання трудового доходу більшого, ніж мінімально необхідний для відтворення робочої сили. Продуктивність зайнятості з погляду роботодавця означає отримання прибутку від найманої праці.

Раціональна зайнятість — це одночасно і *економічно, і соціально* доцільна зайнятість. Раціональність зайнятості визначається ефективністю трудової діяльності в найширшому розумінні цього поняття: суспільною корисністю результатів праці; оптимальністю суспільного поділу праці; якісною відповідністю робіт і працівників; економічною доцільністю робочих місць, що без шкоди для здоров'я дає змогу працівникові досягнути високої продуктивності праці та мати заробіток, який забезпечує нормальне життя, а підприємцю дає змогу досягнути високої ефективності виробництва без екологічної, соціальної та іншої шкоди для суспільства.

Повну зайнятість, що водночас відповідає вимогам раціональності, називають *ефективною зайнятістю.* Ефективна зайнятість - це зайнятість, що забезпечує отримання максимального позитивного результату для всього суспільства.

Кількісна сторона зайнятості відображає поняття повної зайнятості, а якісна - ефективної зайнятості.

Йдеться про те, що повна зайнятість не означає, що все працездатне населення у працездатному віці обов'язково має бути зайнятим в народному господарстві. У кожен момент якась кількість працездатних осіб в силу певних обставин можуть і не брати участь у процесі праці, а бути зайнятими в іншій сфері суспільного життя, наприклад, жінки, що забезпечують догляд за дітьми і т.д. Повна зайнятість - мета, до якої необхідно прагнути. Вона досягається тоді, коли є

відповідний рівень розвитку виробничих сил і попит на робочу силу збігається з її пропозицією. Ефективною може вважатися зайнятість населення, яка забезпечує гідний дохід, здоров'я, розвиток особистості, зростання освітнього та професійного рівня для кожного члена суспільства на основі зростання суспільної продуктивності праці.

Таким чином, ефективну зайнятість можна охарактеризувати з двох точок зору:

1) з економічної - як найбільш раціональне використання людського ресурсу;

2) з соціальної - як найбільш повну відповідність інтересам людини праці. Досягнення ефективної зайнятості передбачає реформування зайнятості. По суті, йдеться про формування нових типів зайнятості, які можуть стати і економічною, і соціальною основою економіки, що розвивається. З'єднання повної та ефективної зайнятості передбачає свободу вибору працівників і роботодавців, скасування жорсткої державної регламентації у сфері трудових відносин, гнучкість праці за формами зайнятості, організації трудового процесу, усунення застарілих заборон у трудовій діяльності. З іншого боку, ринкові відносини у сфері праці припускають право роботодавців самим вирішувати питання про кількість і якість використовуваної робочої сили і звільняти зайвих з точки зору виробництва працівників. Концепція зайнятості в цих умовах виходить з визнання існування безробіття та постійного моніторингу її рівня.

2.4. Структура соціально - економічної системи зайнятості

Термін **«структура»** слід розуміти як внутрішній устрій (організацію) безлічі елементів, об'єднаних в єдине ціле - у даному випадку зайнятість населення; ці елементи певним чином взаємопов'язані і характеризуються різною формою, величиною, міцністю і стійкістю, самостійним значенням і автономністю в рамках сфери зайнятості.

Структура зайнятості певною мірою відображає загальну структуру економіки і змінюється значною мірою під впливом її змін. Важливість аналізу структури зайнятості полягає в тому, що вона відображає в єдності соціальні, економічні, демографічні, етнічні і навіть екологічні аспекти життя суспільства. З цієї точки зору слід мати на увазі не тільки кількісні характеристики кожної ланки структури зайнятості, але і її якісну визначеність, особливе місце і ставлення до відтворення життя суспільства.

Можна виділити наступні основні ланки структури зайнятості: соціальну, державно-приватну, територіально-регіональну, галузеву, професійно-кваліфікаційну, статтевовікову, національну, сімейну.

Усі ці ланки структури зайнятості не існують окремо одна від одної, вони взаємопроникають і присутні в зайнятості як єдине ціле. Наприклад, структура зайнятості за віком і статтю міститься в професійно-кваліфікаційній, галузевій, соціальній і в інших структурах. Разом з цим всі ланки структури зайнятості в певному розумінні автономні й мають самостійне значення.

Соціальна структура зайнятості населення відображає класову структуру суспільства, яка змінюється разом з переорієнтацією суспільного устрою. Так чи інакше визнаються реально існуючими відмінності між окремими групами

зайнятого населення за ознаками соціальної нерівності, що породжується диференціацією товаровиробників, ринковою діяльністю на дуже багатих, просто багатих, осіб середнього достатку, нижче середнього достатку, бідних і навіть тих, хто опиняється за межею бідності.

Державну структуру зайнятості утворює та частина населення країни, яка зайнята різноманітною працею в органах державної влади, розташованих у Центрі, на місцях і за кордоном, а також у державному секторі економіки. Таким чином, відразу ж можна виділити дві найбільш загальних і великих ланки структури зайнятості за критерієм власності:

- в органах державної влади та економіки;
- у приватному секторі економіки.

Ці дві ланки існують в будь-якому суспільстві і у всіх країнах, але їх співвідношення, пристрій і масштаби різні. З розвитком ринкової економіки сучасна державно-приватна структура зайнятості перетворюється таким чином, що стрімко зменшується зайнятість в державних структурах і різко зростає зайнятість у приватному секторі, особливо в комерційних структурах, які застосовують найману працю.

Територіальна структура зайнятості вказує на такі важливі показники економічного розвитку регіонів, як:

- рівень освоєння багатих природними ресурсами територій залежно від їх обсягом і доступності;
- ступінь використання трудового потенціалу в природно-економічних умовах, характерних для окремих територій;
- економічна активність регіону;
- кількість зайнятого населення, його питома вага.

Регрес структури галузевої зайнятості викликає кризовий стан економіки, пов'язаний із тотальним ринковим реформуванням. Небажане полягає в тому, що істотно скорочується зайнятість у низці галузей, що визначають прогрес у розвитку економіки країни - наукомістких, технологічно прогресивних і соціально орієнтованих. Відбулося абсолютне і відносне скорочення зайнятості в промисловості та будівництві, у науці та науковому обслуговуванні. Разом з тим зросла зайнятість у таких галузях, як торгівля і громадське харчування, збут і заготівлі, кредитування, фінанси і страхування.

Масштаби структури зайнятості визначаються кількістю і структурою робочих місць, які, у свою чергу, детермінуються ринковою кон'юнктурою, потребами капіталу в самозростання. Кадровий потенціал зайнятого в економіці України населення має досить високий за професійно-кваліфікаційними характеристиками із стійкою тенденцією підвищення їх рівня.

Синтетичним показником професійно-кваліфікаційної структури зайнятості служить розподіл чисельності зайнятого в економіці країни населення за рівнем загальної, середньої та вищої спеціальної освіти.

При переході до ринкових відносин саме освічені опинилися в найскладніших умовах зайнятості - комерційні структури шукали фахівців далеко не найвищого рангу. Але незатребувані, особи з середньою та вищою освітою погоджуються на будь-які запропоновані варіанти зайнятості на державних підприємствах, у

кооперативах і в комерційних структурах, саме вони найчастіше незайняті за фахом, перевчаючись заради постійної роботи і заробітку.

Статево-вікова структура зайнятості. Пов'язана з демографічними характеристиками: народжуваність, смертність, середня тривалість життя, працездатний вік. Відомо, що найбільші складності у працевлаштуванні виникають у осіб у віці 18-24 років. Це стосується і чоловіків, і жінок. У галузевому розрізі зайнятість чоловіків більше, ніж зайнятість жінок: у промисловості, сільському господарстві, будівництві, на транспорті та у зв'язку. Жінки зайняті в більшій мірі, ніж чоловіки, у торгівлі, громадському харчуванні, матеріально-технічному постачанні, збуті, у системі охорони здоров'я і соціального забезпечення.

Органами статистики враховується розподіл зайнятого населення за родинною ознакою.

Характеристика сімейної структури зайнятості наступна:

- структура сімейного стану зайнятого населення є синтетичним показником стану економіки країни;
- Середньодушовий дохід визначає життєвий рівень сім'ї, від якого безпосередньо залежать рівень народжуваності та смертності, відповідно динаміка чисельності населення, його працездатної й економічно активної частини;
- основним напрямком реформування економіки має стати зростання добробуту та поліпшення економічного становища сімей зайнятого населення.

2.5. Сутність та мета державної політики зайнятості

Метою державної політики у сфері зайнятості населення є:

1) забезпечення рівних можливостей особам у реалізації їх права на працю;

2) сприяння підвищенню професійного рівня працездатного населення відповідно до суспільних потреб;

3) сприяння зайнятості населення, зокрема в сільській місцевості та на депресивних територіях;

4) забезпечення економіки кваліфікованими кадрами;

5) збалансування попиту на робочу силу (створення належної кількості робочих місць) та її пропонування (створення умов для професійного розвитку, гідних умов для праці);

6) пріоритетність забезпечення повної та продуктивної вільно обраної зайнятості;

7) забезпечення соціального захисту осіб у разі настання безробіття;

8) посилення соціального та правового захисту громадян України, які працюють за кордоном, зокрема шляхом активізації міжнародного співробітництва, укладення міжнародних договорів, що стосуються питань захисту прав трудових мігрантів.

Державна політика зайнятості населення базується на **принципах**:

1) пріоритетності забезпечення повної, продуктивної та вільно обраної зайнятості в процесі реалізації активної соціально-економічної політики держави;

2) відповідальності держави за формування та реалізацію політики у сфері зайнятості населення;

3) забезпечення рівних можливостей населення у реалізації конституційного права на працю;

4) сприяння ефективному використанню трудового потенціалу та забезпечення соціального захисту населення від безробіття.

Основними напрямами державної політики у сфері зайнятості населення є:

• створення умов для розвитку економіки та сприяння створенню нових робочих місць;

• задоволення попиту пріоритетних галузей економіки у висококваліфікованих працівниках;

• посилення мотивації до легальної і продуктивної праці;

• активізація підприємницької ініціативи та самостійної зайнятості населення;

• удосконалення системи професійного навчання з урахуванням інтересів особистості, потреб економіки та ринку праці;

• сприяння підприємствам, установам та організаціям незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання у професійному розвитку працівників;

• збалансування попиту і пропонування щодо обсягу та рівня кваліфікації робочої сили на ринку праці шляхом системного прогнозування потреб економіки;

• сприяння зайнятості громадян;

• забезпечення створення рівних можливостей для реалізації суб'єктами господарювання інфраструктурних проектів та цільових програм, що фінансуються за рахунок державних коштів;

• координація та контроль діяльності суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні;

• повернення безробітних до продуктивної зайнятості;

• 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 здійснення заходів щодо сприяння зайнятості населення;

• забезпечення ефективного та цільового використання коштів, спрямованих на реалізацію державної політики у сфері зайнятості населення;

• здійснення заходів, що сприяють зайнятості громадян, які недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці;

• заохочення роботодавців, які зберігають діючі та створюють нові робочі місця насамперед для громадян, які недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці;

• забезпечення співпраці центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, інших посередників з працевлаштування та установ соціальної, професійної і трудової реабілітації інвалідів, центрів соціальних служб для молоді;

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

Політика зайнятості має декілька рівнів: загальнодержавний (макрорівень), регіональний, локальний.

Політика зайнятості на макрорівні повинна носити комплексний характер і бути націленою на формування основних рис зайнятості у соціальній ринковій економіці.

Слід зауважити, що значне місце у політиці зайнятості відведене її гнучкості. Головне у проблемі гнучкості зайнятості – добровільність вибору й організація праці, яка дозволяє за меншу тривалість робочого часу нормально заробити. Доки повністю не запрацюють ринкові регулятори, необхідно активне сприяння держави у розвитку альтернативних режимів праці.

2.6. Основні види та форми зайнятості

Види зайнятості характеризують розподіл активної частини трудових ресурсів у сферах використання праці, професії, спеціальності і т.п . З таких позицій класифікацію видів зайнятості можна провести за наступними ознаками:

За характером діяльності:

• робота на підприємствах усіх видів, в організаціях, установах і т. п.

• робота за кордоном, на загальних підприємствах;

• виконання державних і громадських обов'язків;

• служба в армії;

• індивідуальна трудова діяльність;

• навчання в денних загальноосвітніх школах, середніх спеціальних та вищих навчальних закладах, інші види очного навчання;

• ведення домашнього господарства;

• виховання дітей у сім'ї;

• догляд за хворими, інвалідами та людьми похилого віку.

• інші види діяльності, встановлені законодавством.

За соціальною приналежністю:

• робітники;

• службовці;

• управлінський персонал (менеджери);

• фермери;

• підприємці (особи, які в інтересах різних підприємств, організацій і в своїх власних інтересах здійснюють пошук можливостей найкращого використання господарських ресурсів, організують виробництво та обмін, набувають економічну вигоду і несуть відповідальність за свої дії).

За галузевою належністю:

• зайняті в матеріальному виробництві;

• зайняті в невиробничій сфері;

• зайняті в окремих великих галузях народного господарства (промисловість, сільське господарство, будівництво, побутове обслуговування тощо)

За територіальними ознаками: зайняті в окремих регіонах, економічних районах, адміністративно-господарських одиницях.

За рівнем урбанізації: зайняті в міській та сільській місцевості.

За професійно-кваліфікаційними ознаками.

За статево-віковими ознаками:

• чоловіки і жінки;

• молодь, особи середнього та похилого віку;

• зайняті на початку трудової діяльності, в періоди створення сім'ї, набуття професії, в період активної трудової діяльності, підготовки до пенсії і т.п..

За видами власності: зайняті на підприємствах і в організаціях, що належать до різних видів власності: державної, приватної або змішаної.

У рамках кожної з наведених вище видів зайнятості організація праці людей може відрізнятися різними організаційно-правовими формами і нормами регулювання тривалості й режимів робочого дня, а саме: регулярністю і стабільністю трудової діяльності; місцем виконання роботи; статусом діяльності. З цієї точки зору виділяють форми зайнятості, які класифікуються за певними ознаками.

Форми зайнятості населення – організаційно-правові засоби та умови використання людської праці

Усі види зайнятості можна класифікувати за такими ознаками:

- характер діяльності;
- соціальна належність;
- галузева належність;
- територіальна ознака;
- рівень урбанізації;
- професійно-кваліфікаційна ознака;
- статево-вікова ознака;
- види власності.

У межах кожного з наведених вище видів зайнятості, організація праці людей може розрізнятися різноманітними організаційно-правовими формами і нормами регулювання тривалості та режимів робочого дня. З огляду на цю обставину виокремлюються форми зайнятості, які класифікуються за ознаками, наведеними на рис. 2.1. Розглянуті поняття мають суттєве значення у сфері формування робочої сили.

Рис. 3.1. Класифікація форм зайнятості населення

Повна зайнятість - це зайнятість, протягом повного робочого дня (тижня, сезону, року), яка приносить дохід у нормальних для даного регіону розмірах.

Неповна зайнятість - це зайнятість певної особи або протягом неповного робочого часу, або з неповною оплатою, або з неповною ефективністю.

Виокремлюють видиму та невидиму неповну зайнятість.

Видима неповна зайнятість - це переважно статистичне поняття, яке можна безпосередньо виміряти за допомогою даних про заробітну плату, відпрацьований час або шляхом спеціальних вибіркових обстежень.

Невидима неповна зайнятість - переважно аналітичне поняття, яке відбиває фундаментальне порушення рівноваги між робочою силою та іншими виробничими факторами. Характерними ознаками невидимої (прихованої) неповної зайнятості можуть бути низькі доходи, неповне використання професійної компетентності або низька продуктивність праці.

Виходячи з причин зайнятості на режимах неповного робочого часу, виокремлюють «вимушену» та «добровільну» неповну зайнятість.

Вимушеною називається неповна зайнятість, зумовлена економічними причинами: скороченням обсягів виробництва, реконструкцією підприємства, циклічним характером розвитку ринкової економіки.

Міжнародною організацією праці примусова зайнятість зі скороченням заробітної плати внаслідок зниження ділової активності підприємства визначається як скорочений робочий час або часткове безробіття. Тривалість робочого тижня значно нижча за нормальну, коли за цим режимом працюють на постійній і добровільній основі, вважається неповним робочим тижнем.

В умовах вимушеної неповної зайнятості працівники використовуються нижче своїх можливостей, здібностей, знань, кваліфікації, наслідком чого є низька продуктивність праці. Крім працівників, які зайняті неповний робочий час і отримують відповідну заробітну плату, зайвих працівників, які одержують повну заробітну плату, осіб, які перебувають у відпустках зі збереженням або з частковим збереженням заробітної плати, до прихованих безробітних відносять також тих, хто формально не має роботи, але не зареєстрований офіційно службою зайнятості. Останнє виникає за умов низького рівня розмірів допомоги по безробіттю, невисоких шансів отримати роботу через державні служби зайнятості, існування можливості одержання доходів від «нерегламентованої» (незареєстрованої) зайнятості населення.

Добровільною називається неповна зайнятість, зумовлена соціальними причинами: необхідністю підвищення кваліфікації, набуттям професії, станом здоров'я, вихованням дітей, необхідністю зміни професії та іншими соціальними потребами.

Нормативно встановленого порогу тривалості робочого тижня, від якого роблять відлік при визначенні неповної зайнятості, у більшості розвинених країн немає. У деяких країнах зайнятість вважається неповною, якщо тривалість робочого часу менша від нормативної. В інших країнах встановлено точну тривалість робочого часу, нижче якого починається неповна зайнятість. У деяких країнах неповністю зайнятими вважаються ті, хто сам заявив, що працює неповний робочий час.

Неповна зайнятість має дві суттєві ознаки: по-перше, зайнятість може стосуватися лише осіб найманої праці, по-друге, неповністю зайнятими вважаються особи, які регулярно, постійно зайняті протягом певної кількості годин, рідше - кожного місяця.

Саме тому до неповністю зайнятих не належать тимчасові, сезонні та випадкові працівники, хоча тривалість їхнього робочого часу як правило, менша від нормативної. Це правило не стосується тимчасових працівників на підприємствах Японії. Це пояснюється тим, що такі працівники в статусі «тимчасових» на японських підприємствах можуть працювати все своє трудове життя. Тому такі працівники, якщо тривалість робочого періоду нижча від нормативної, належать до неповністю зайнятих.

Первинна зайнятість – це зайнятість на основному місці роботи, яка і є основним джерелом доходів для працівника.

Вторинна зайнятість, тобто добровільну додаткову постійну або тимчасову трудову діяльність осіб, які вже мають основну роботу або навчаються очно; трудову діяльність осіб, які старші або молодші працездатного віку; додаткову трудову діяльність осіб, які зайняті в домашньому або особистому підсобному господарстві. Ця зайнятість приносить додатковий дохід і називається сумісництвом. Найбільший ефект вона приносить, якщо місце її застосування збігається з основним.

Постійна зайнятість – це зайнятість, яка відзначається відносною стабільністю місця роботи.

Тимчасова зайнятість - це зайнятість, яка пов'язана з тимчасовим, епізодичним або сезонним характером роботи.

Стандартна зайнятість характеризується роботою у виробничому приміщенні роботодавця; стандартним навантаженням протягом дня, тижня, року; наявністю стабільного робочого місця; чітко визначеним часом початку та закінчення робочого дня; законодавчо встановленою тривалістю робочого дня (тижня, року). Відсутність однієї з цих рис дає змогу говорити про альтернативні (нестандартні) форми зайнятості;

Нестандартна альтернативна зайнятість, тобто трудова 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 уналежити надомну працю та форми зайнятості на умовах гнучкого робочого часу в межах робочого дня, тижня, усього періоду трудової активності людини (часткова зайнятість або відпрацювання неповного робочого часу, стиснений робочий тиждень, сумісництво, тимчасова та епізодична зайнятість і т. п.).

Альтернативні форми зайнятості розкривають додаткові можливості більш повного та результативного використання трудових ресурсів, залучення до праці тих груп населення, для яких традиційні форми зайнятості неприйнятні або незручні.

Регламентована (легальна) зайнятість – це діяльність громадян, яка регламентована державними документами.

Нерегламентована (нелегальна) зайнятість (дикий ринок праці), тобто нерегламентовану жодними державними документами діяльність громадян, вилучену зі сфери соціально-трудових норм і відносин. Це така діяльність, яка відбувається без укладання трудового договору, не враховується державною статистикою, нерідко перебуває на межі криміналу без сплати податків. Нерегламентована зайнятість може мати вигляд самозайнятості та зайнятості найманою працею. На зайнятих найманою працею не поширюються вимоги Кодексу законів про працю; вони, як правило, отримують заробітну плату меншу, ніж працівники на аналогічній роботі в умовах регламентованої зайнятості. Нелегальна зайнятість найманою працею завжди є дискримінаційною щодо працівника і не обмежується віком.

2.7. Трансформація зайнятості на сучасному етапі

Початок XXI століття ознаменувався стрімким розвитком нової, креативної економіки, провідними конструкціями якої виступають інтелектуальні ресурси, інновації, глобалізація. Вона характеризується новими інтелектуальними технологіями, новою організацією і мотивацією праці, новими інститутами, новим типом зайнятості населення, новими цінностями і орієнтирами поведінки економічних суб'єктів

Нові тенденції в економіці, що свідчать про її якісно новий стан, такі:

По-перше, ключова роль переходить від традиційних і відчутних чинників виробництва до нових, невловимих - інтелекту, інформації, знань. Основою нової економіки є п'ятий і шостий технологічні уклади. У методологічному плані надзвичайно важливо відзначити той факт, що сучасні інформаційні технології вже не можна уналежити тільки до світу техніки, оскільки вони «прив'язані» до людини праці і формують інтелектуальну систему.

По-друге, метою економічного розвитку стає не максимізація прибутку і ВВП, а максимізація людського розвитку як потенціалу освіти, культури, здоров'я, інтелекту.

По-третє, відбувається «стиснення» традиційного простору зайнятості та розширення її нового простору. Будучи включеними в мережі, суб'єкти відносини зайнятості можуть розташовуватися на різних континентах.

По-четверте, основою конкурентної переваги працівника на ринку праці стають не тільки знання та навички, а й креативність, швидкість отримання нових знань, інновацій, швидкість адаптації до вимог креативної економіки.

По-п'яте, змінюється природа організацій: матеріальні активи починають витіснятися інтелектуальними активами, межі розмиваються, на зміну ієрархічним бюрократичним структурам йдуть плоскі, мережеві структури, наділення співробітників повноваженнями. Формуються нові типи організацій (віртуальні, мережеві, організації, що навчаються, інтелектуальні), в яких складаються особливі соціально-трудові відносини.

По-шосте, глобалізація економічного життя супроводжується не тільки посиленням взаємозалежності національних економік і ринків праці різних країн, але і формуванням нової системи взаємин «Центр-периферія» і «Північ-Південь», а також і появою нового нерівності, нових форм експлуатації та нової глобальної ренти, що базується на інноваційній здатності та інноваційної сприйнятливості.

Інноваційній економіці з високою інформаційною та інтелектуальною «ємністю» адекватний інноваційний тип зайнятості - гнучкий, динамічний, ефективний, який передбачає постійне оновлення, новий зміст, структуру, види, форми зайнятості та їх постійне оновлення, підвищення якості людського капіталу, реалізацію інтелектуального і творчого потенціалу населення у сфері праці. Зайнятість інноваційного типу стає вже доконаним фактом для багатьох країн, які обрали постіндустріальний шлях розвитку. Її розвиток відбувається як під впливом ринкових сил, так і під впливом відповідної державної політики.

Отже, **інноваційна зайнятість** – це здатність окремої людини, кадрового потенціалу фірми, трудових ресурсів галузі, економічно активного населення

території максимально швидко пристосовуватися до нових потреб економіки, що викликані технологічними нововведеннями.

Зайнятість інноваційного типу може розглядатися в широкому і вузькому сенсах слова.

Так, у широкому сенсі зайнятість інноваційного типу трактується як система трудових відносин з приводу залучення працівників у суспільне виробництво, що характеризується новою якістю праці (динамічним, інтенсивним за знаннями, інформаційно-інтенсивним, творчо-інтенсивним), перетворюється на продуктові, технологічні, управлінські, організаційні, соціальні інновації на всіх рівнях економічної системи й породжує синергію соціального та економічного ефекту на індивідуальному та суспільному рівнях.

У вузькому сенсі слова зайнятість інноваційного типу - вперше сформовіані або розвинуті, вдосконалені види й форми трудової діяльності, засновані на використанні інноваційного потенціалу, що реалізовані суб'єктами ринку праці та сприяють досягненню продуктивної і ефективної зайнятості.

Виходячи з типу суспільного виробництва з властивою йому системою пропорцій (доіндустріальний, індустріальний та постіндустріальний), можна виділити три типи зайнятості: екстенсивний, інтенсивний та інтегральний (інноваційний). Український ринок характеризується екстенсивним типом відтворення, на зміну якого ще не прийшов переважно інтенсивний, не кажучи вже про інтегральний тип відтворення, який часто називають постіндустріальним чи інноваційним. Про це свідчать такі тенденції зайнятості: майже стабільне використання праці пенсіонерів і підлітків, збереження високого рівня зайнятості у сфері матеріального виробництва, суттєве скорочення працівників у державному секторі, підвищена питома вага робітників серед усіх категорій робітників, стабільно висока урбанізація зайнятості, низька заробітна плата, створення приватними фірмами постійного ядра (з добре знайомих чи рекомендованих довіреними особами робітників) і периферійної частини (робітники, які залучаються на тимчасовій основі).

Та незважаючи на те, що екстенсивний тип зайнятості спочатку поступається місцем переважно інтенсивному, уже тепер намічаються певні інноваційні фактори підвищення продуктивності праці. Такими факторами є: технічний прогрес, освіта і профпідготовка, перерозподіл зайнятості з низькопродуктивних галузей у високопродуктивні (фінансування, кредитування, торгівля, управління, сфера послуг), зростання рівня зайнятості жінок, представників національних меншин і молоді в тих сферах діяльності, де їхня праця найбільш корисна. Інноваційна зайнятість проявляється також у реструктуризації часу праці і відпочинку на підставі інноваційних технологій у сфері виробництва. Відбувається об’єктивний процес реструктуризації робочих місць для чоловіків і жінок, зокрема в домашньому і сімейному господарстві. Жінки починають оволодівати новими професіями, щоб перейти в нові сфери діяльності (соціальне й інформаційне обслуговування, малий бізнес та ін.).

Таким чином, слід говорити про можливість переходу від екстенсивного типу зайнятості до інноваційного, що, по суті, є своєрідною революцією в економіці. Результатом аналізу всіх цих тенденцій стало визначення інноваційного типу зайнятості, адекватного інноваційній економіці як економіці майбутнього.

Оскільки пріоритет у відтворній функції трудового потенціалу надається молодому поколінню і жінкам, то виникає потреба у визначенні інноваційного типу зайнятості молоді і жінок і виділенні тенденцій, які намічаються у зв'язку з цим на ринку праці, а також у тактиці та стратегії програмування зайнятості.

На наш погляд, інноваційний тип зайнятості молоді тісно пов'язаний з оптимізацією та раціоналізацією молодіжної зайнятості, з напрацюванням мобільності даної групи населення на ринку праці шляхом підвищення якості освіти, здійснення профорієнтації та перепідготовки. Інноваційний тип зайнятості жінок пов'язаний з необхідністю вирішувати два завдання: підвищення конкурентоздатності жіночої робочої сили та адаптації її до нових економічних умов, що передбачає реформування не тільки жіночих робочих місць, але й структури освіти і професійної підготовки.

Контрольні питання для перевірки

1. Дайте визначення зайнятості населення.
2. Які категорії громадян уналежують до зайнятого населення згідно зі ст. 4. Закону України "Про зайнятість населення"?
3. На яких принципах базується державна політика зайнятості населення в Україні?
4. Які функції виконує соціально-економічна система зайнятості?
5. Що таке зайнятість із економічних позицій?
6. Що таке зайнятість із соціальних позицій?
7. Охарактеризуйте соціальні аспекти зайнятості.
8. Охарактеризуйте рівні політики зайнятості.
9. Які існують види зайнятості та у чому їх концептуальне значення?
10. Чи може існувати повна зайнятість?
11. Як ви розумієте раціональність зайнятості?
12. Охарактеризуйте структуру соціально-економічної системи зайнятості?

ТЕМА 3. СУЧАСНІ НЕТРАДИЦІЙНІ ФОРМИ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ ТА ПРОБЛЕМИ ЇХ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ

3.1. Різновиди нетрадиційних форм зайнятості та їхнє значення на сучасному етапі.

3.2. Особливості дистанційної зайнятості.

3.3. Сутність та різновиди запозиченої праці, особливості регулювання.

3.4. Нетипові моделі робочого часу.

Основні поняття: аморфний робочий час, аутсорсинг персоналу, аутстфінг персоналу, дистанційна зайнятість, запозичена праця, імпліцитні відносини, лізінг персоналу, нестандартна зайнятість, тимчасова зайнятість, «телеробота», «теледоступ».

3.1. Різновиди нетрадиційних форм зайнятості та їхнє значення на сучасному етапі

В Україні, як і у більшості країн світу, відбувається глибинна трансформація зайнятості. Йдеться про зміну її основних форм, видів та змісту. Вітчизняний ринок праці поступово запозичує загальносвітові тенденції. Уже сьогодні принциповими інноваціями у сфері зайнятості можна вважати лізинг персоналу, дистанційну зайнятість, нестандартні графіки робочого часу тощо. Нової якості набуває гнучкість ринку праці в різноманітних її формах та проявах. Зазначені процеси у сфері зайнятості суттєво впливають на соціально-трудову сферу, адже під їх впливом змінюється як структура, так і зміст соціально-трудових відносин.

До нетрадиційних форм зайнятості, які набувають дедалі більшого поширення на світовому ринку праці, належать:

- зайнятість на умовах неповного робочого часу або неповна зайнятість;
- зайнятість на умовах строкових трудових договорів;
- тимчасова, непостійна зайнятість, зокрема запозичена праця;
- вторинна зайнятість;
- дистанційна зайнятість;
- зайнятість на основі договорів цивільно-правового характеру;
- неформальна зайнятість, зокрема самозайнятість;
- нереєстрована зайнятість у формальному секторі.

Слід відзначити, що класифікація форм нестандартної зайнятості потребує доповнення, деталізації, уточнення класифікаційних ознак тощо. Слід враховувати, що межі між різними формами нестандартної зайнятості є розмитими та рухомими. Що ж стосується самого поняття «нестандартна зайнятість», то, визначаючи його сутність і характерні риси явища, більшість дослідників ринку праці й зайнятості цілком виправдано відштовхуються від протилежного, а саме — дефініції стандартної зайнятості. Під останньою розуміється зайнятість за наймом у режимі повного робочого дня на основі безстрокового трудового договору.

Статистичні дані, матеріали спеціальних досліджень свідчать, що поширення нестандартної занятості є характерним для всіх країн світу.

Поширеною формою нестандартної зайнятості є зайнятість на умовах неповного робочого часу, про масштаби якої свідчать такі дані. За матеріалами Міжнародного бюро праці, у 2006 р. в країнах ЄС-15 одне з п’яти робочих місць було робочим місцем з неповною зайнятістю.

Частка працівників, які працюють неповний робочий день, збільшилася за останні три десятиліття в Австралії з 11,9 до 27,9%, в Японії — з 13,9 до 26,0%, у Канаді — з 9,7 до 18,8%, у Великій Британії — з 16,0 до 23,3%, у Німеччині — з 10,1 до 19,6%. У США цей показник досяг свого піку (18,4%) у 1983 р., після чого почав знижуватися і нині становить 13,2%. Більше всього у США, порівняно з іншими країнами, ринок праці насичений нестандартними робочими місцями.

До основних нетипових форм зайнятості слід уналежити й тимчасову зайнятість. За даними Міжнародного бюро праці, у період з 1995 по 2006 рр. у країнах ЄС-15 частка тимчасово зайнятих працівників зросла приблизно на 25% і становила 14,7% загальної кількості зайнятих.

Працівники, які перебувають у стані тимчасової зайнятості, мають, як правило, гірші умови роботи порівняно з тими, що працюють на умовах постійного трудового договору. Це проявляється у нижчій заробітній платі, відсутності гарантій зайнятості, звуженні соціального забезпечення, обмеженому доступі до програм професійного розвитку і кар'єрного зростання, мізерних соціальних послугах, що їх надає підприємство, труднощах з отримання кредитів на житло тощо.

До позитивних рис тимчасової зайнятості можна уналежити те, що перспективному працівникові вона надає шанс отримати постійну роботу. Наприклад, якщо молодий працівник продемонструє свої здібності, отримає практичний досвід, то роботодавець буде зацікавлений продовжити термін дії трудового договору з таким працівником. У країнах ЄС-15 протягом 1995—2001 рр. третина працівників, які мали тимчасові контракти, отримали можливість перейти на постійні умови найму.

3.2. Особливості дистанційної зайнятості

Вагомою складовою трансформації трудових відносин останнім часом стала дистанційна зайнятість. Масштаби й темпи поширення дистанційної зайнятості, передусім у розвинутих країнах світу, є значними і мають тенденцію до прискорення. За наявними оцінками, у європейських країнах частка працівників, що можуть перебувати у стані дистанційної зайнятості, становить від 10 до 22% загальної чисельності зайнятих.

Розкриваючи сутність дистанційної зайнятості маємо обов'язково зважати на такі її характеристики, як віддаленість робочого місця, ненормований робочий час, віртуальність середовища, у якому протікає трудова діяльність, використання інформаційних та комунікаційних технологій, гнучкість соціально-трудових відносин.

Дистанційна зайнятість – це нестандартна форма зайнятості, яка заснована на гнучких соціально-трудових відносинах між працівником та роботодавцем і відбувається у віртуальному середовищі з використанням інформаційних та комунікаційних технологій.

Нині, як справедливо наголошує М. В. Луданик, консенсусу в розумінні основних рис та ознак дистанційної зайнятості в науковому співтоваристві поки не існує, так само, як не досягнуто згоди з питань, які характеристики має містити це поняття. Форми застосування дистанційної зайнятості надзвичайно різноманітні, а хаотичність і швидкість поширення цього явища тягне за собою появу нових термінів і понять [42].

У науковій літературі набули поширення два поняття — «телеробота» і «теледоступ». Термін «телеробота» (telework) використовується як синонім до поняття «теледоступ до робочого місця» і застосовується в Європі, а «теледоступ» (te1ecommuting) здебільшого використовується у США. У 1990 р. МОП запропонувала тлумачити телероботу як «діяльність на віддаленому від офісу чи виробництва робочому місці завдяки новим комунікаційним технологіям». Це форма роботи, при якій робота здійснюється з міста, віддаленого від центрального офісу чи виробничих площ, відокремлюючи таким

чином працівника від персональних контактів із колегами; нові технології роблять це віддалення важливим за допомогою відповідних комунікацій.

У розвинутих країнах дистанційна зайнятість посіла чільне місце серед інших видів зайнятості і стала повноправним засобом до існування мільйонів людей.

Одне з перших унормованих визначень терміна «телеробота» було запропоновано Європейською комісією наприкінці 80-х рр. XX ст. Телеробота у запропонованій редакції визначалася як «робота, що здійснюється індивідом (найманим працівником, самозайнятим, надомником) переважно віддалено від традиційного робочого місця для роботодавця, з використанням телекомунікацій і передових інформаційних технологій» [48].

На думку вітчизняних учених для комплексної характеристики даної форми зайнятості більш доцільним є використання не термінів «теледоступ», «телеробота» тощо, а поняття «дистанційна зайнятість». У трактуванні Г. І. Салахєєвої дистанційна зайнятість — новий вид зайнятості, формами вияву якого є низькокваліфікована робота вдома, кваліфікована робота вдома та мобільна дистанційна робота. Г. І. Салахєєва до переваг цієї форми зайнятості зараховує економію часу і грошей на проїзд до місця роботи, гнучкий графік роботи, появу нових трудових перспектив для людей з обмеженими можливостями, забезпечення засобів існування для тих громадян, які не можуть знайти традиційного місця роботи, а також ефективний спосіб зниження рівня безробіття [61].

Розгорнуту характеристику дистанційної зайнятості пропонує

М. В. Луданик, пов'язуючи її з поетапним розвитком наукової термінології у цій царині (рис. 3.1).[42]

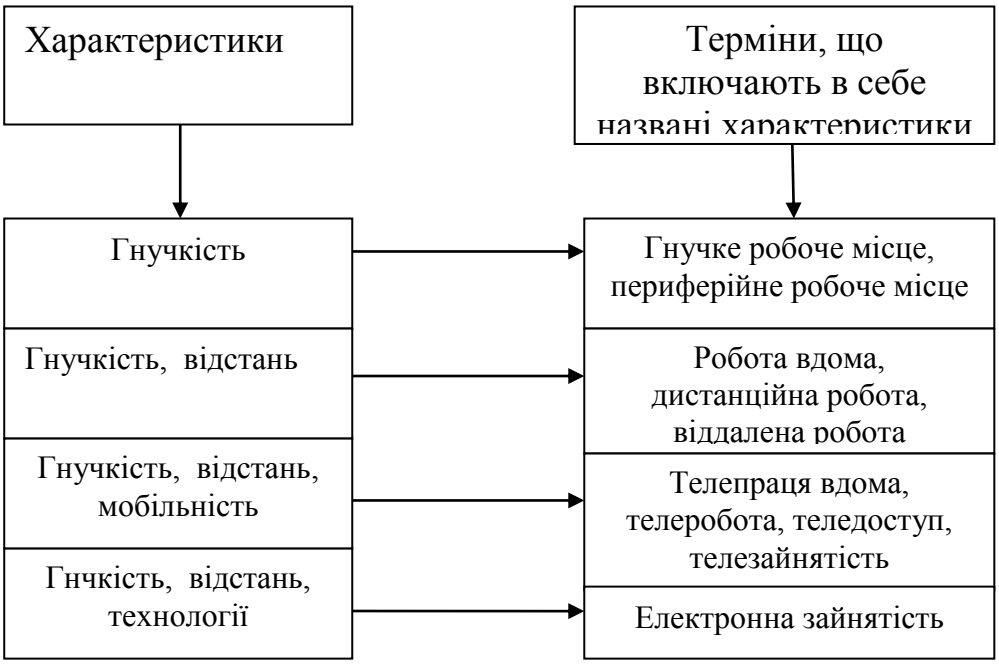

Рис. 3.1.Основні характеристики формування поняття «дистанційна зайнятість»

Для України в сучасних умовах базовою, вихідною соціально-економічною передумовою поширення дистанційної зайнятості є структурні перетворення, що зумовили можливість повноцінної інтеграції української економіки у світове ринкове господарство, підвищення ступеню її відкритості.

Важливим соціально-економічним фактором формування дистанційної зайнятості в Україні стала демократизація суспільного життя, можливість відкрито використовувати закордонні потоки інформації, переймати досвід управління, організації бізнесу, інформаційних технологій. Останні, у свою чергу, обумовлюють процес інформатизації економіки загалом, поширюючись і традиційних галузях промисловості. Це позначається на процесах економічного управління, сприяє розвитку нових форм зайнятості на українському ринку праці. Принциповим для формування соціально-економічних передумов поширення дистанційної зайнятості є також наявність у нашій країні високого інтелектуального потенціалу, здатного не тільки сприймати досвід інших країн, а і зробити свій внесок у розвиток нової світової економіки.

Таким чином, з'явився цілий сегмент ринку праці, на якому основну роль у відносинах між суб'єктами відіграє створення та регулювання дистанційних соціально-трудових відносин у віртуальному просторі.

Розвиток дистанційних форм зайнятості сприятиме не тільки розширенню українського ринку праці, але й дозволить вітчизняній економіці активніше брати участь у міжнародному технологічному розподілі праці.

За допомогою можливостей, що відкриваються дистанційною зайнятістю, для працівника спрощується проблема працевлаштування, оскільки з'являється новий спосіб співпраці з роботодавцем. Дистанційні форми організації праці приваблюють працівників тому, що вони надають можливість працювати на відстані, забезпечують оперативність у роботі, опосередковане, через мережу Internet, спілкування з клієнтами, «відчуття» ринку і тенденцій його розвитку, залежності заробітної плати від власних ідей і результатів роботи, самостійність, можливість творчості.

Зазначені переваги очевидні, але вони доступні за наявності знань та особистих якостей здатності швидко навчатися, намагання постійно розширювати свій кругозір і професійну базу знань.

Одним із основних факторів, що сприяють розвиткові дистанційної зайнятості є усвідомлення суб'єктами господарювання конкурентних переваг, що виникають про використанні дистанційної зайнятості. Важливим кроком для цього є широка загальнонаціональна пропаганда про переваги дистанційної зайнятості серед роботодавців.

Для роботодавця дистанційна зайнятість цікава тоді, коли зростає оборот компанії та з'являється необхідність збільшувати штат, але немає робочих місць в офісі компанії; деякі функції вже виконуються на робочих місцях поза офісом; збільшується орендна плата за офіс; необхідно підвищити продуктивність праці на підприємстві та скоротити втрати робочого часу через хвороби чи проблеми з транспортом.

Для ефективної організації дистанційної зайнятості працівників необхідно розробити та впровадити спеціальні навчальні програми, що будуть сприяти розвитку дистанційної зайнятості. Важливою складовою частиною навчальних

програм є програми навчання інформаційно-комунікаційних технологій та розробка спеціального сертифікованого навчального курсу, який дозволить отримати компетенції, необхідні для успішного виконання роботи на відстані.

Дистанційна зайнятість, як і людський інший вид трудової діяльності, повинна бути оформлена законодавчо, і в першу чергу для уникнення можливих соціальних конфліктів. Відсутність правового захисту дистанційно зайнятих працівників має негативні наслідки: для працівників – зниження рівня соціальної захищеності при зміні форми зайнятості, виникнення проблем технічної оснащеності робочих місць, відсутність особистих контактів та зв'язків; для роботодавців – відсутність законодавчого регулювання може знизити продуктивність праці дистанційно зайнятих працівників та зменшити конкурентну боротьбу між працівниками; для держави - неузгодженість між існуючими інститутами та новою формою зайнятості, необхідність розробки додаткових направлень державної політики в області зайнятості, що базується на гнучкості ринку праці у сфері створення нових робочих місць тощо.

У зв'язку з цим важливим завданням держави для регулювання дистанційної зайнятості є створення інституціональних основ для організації системної роботи щодо розвитку дистанційної зайнятості в Україні. Наприклад, це стосується питання щодо створення сприятливого податкового клімату для розвитку дистанційної зайнятості. Крім того, у трудове законодавство необхідно включити жорсткі умови щодо забезпечення оплати та гарантій зайнятості для звичайних працівників, включаючи умови охорони та безпеки праці. При цьому роботодавець повинен нести юридичну відповідальність за будь-який нещасний випадок, незважаючи на те, де він відбувся – в офісі чи на дистанційному робочому місці.

У напрямку державного регулювання зайнятості особливу увагу з законодавчої точки зору необхідно приділити кількості робочих годин, яка повинна бути чітко визначеною. Дистанційно зайняті працівники мають включатися в плани підвищення кваліфікації, мати можливість навчатися.

Для захисту дистанційно зайнятих працівників виникає необхідність об'єднання їх у профспілки.

Для перспективи розвитку дистанційної зайнятості в Україні важливим є створення концепції розвитку електронного ринку праці та його державного регулювання щодо питань дистанційної зайнятості. Оскільки ні в одному із законодавчих актів, що регулюють соціально-трудову сферу, немає розділів та положень, що характеризують специфіку механізму функціонування даного сегменту ринку праці, то це говорить про необхідність як розробки даної концепції, так і внесення відповідних доповнень до чиних законодавчих актів та прийняття нових. У зв'язку з цим, в Україні необхідно зробити наступне:

- розробити модель електронного ринку праці, що ідентифікує його специфіку, механізми функціонування, інститути регулювання і т. п.
- провести ряд заходів щодо підвищення соціальної захищеності працівників на електронному ринку праці, що сприяють зменшенню географічних та соціальних ознак на регіональних ринках праці та положення на них окремих соціально-демографічних, професійних та інших груп населення;

- проведення антимонопольної та цінової політики на електронному ринку праці, що дозволяє зберегти відкритість ринку, так як він можливий лише при використанні всесвітньої мережі та сучасних технологічних і інформаційних засобів;
- внести в законодавство пропозиції про зменшення податку з тих державних та приватних підприємств, які використовують дистанційну зайнятість та утворюють дистанційні робочі місця.

Необхідно створити умови для впровадження дистанційної зайнятості на державних підприємствах. Мається на увазі, що державні та суспільні організації можуть надавати приклад щодо впровадження дистанційної зайнятості як засобу, що покращує умови праці та зайнятості працівників. Широке впровадження дистанційної зайнятості може бути важливою передумовою для успішного проведення державної політики в цій сфері, створюючи також умови для підвищення ефективності діяльності державних та суспільних закладів.

На рівні підприємства популяризація ефективної дистанційної зайнятості може мотивувати роботодавців до її використання при побудові політики зайнятості у себе на підприємстві з врахуванням власних фінансових можливостей та отримання вигод від впровадження нових форм зайнятості та технології впровадження цієї нової форми зайнятості. Для цього необхідна розробка концепції, що буде містити такі положення, як: оцінка видів діяльності на підприємстві, які можна здійснювати на відстані; розроблення оптимальних форм соціально-трудових відносин між дистанційно зайнятими працівниками та роботодавцями; вистроювання та підтримка комунікаційних зв'язків дистанційно зайнятих працівників, їхніх взаємовідносин з колегами тощо.

3.3. Сутність та різновиди запозиченої праці, особливості регулювання

На ринку праці багатьох країн світу вже тривалий час застосовується нетипова форма зайнятості, що отримала назву **запозиченої праці.** У дещо спрощеному трактуванні запозичена праця — це форма нетипової зайнятості, яка передає цього працівника в розпорядження іншого роботодавця.

Поширення інституту запозиченої праці тісно пов'язане з розвитком агентств зайнятості, які, власне, надають послуги у цій сфері. Спочатку агентства зайнятості обслуговували малі підприємства, перебираючи на себе надання послуг з оренди робочої сили за певну винагороду для виконання допоміжних функцій: охорона приміщень, їх прибирання, кур'єрське обслуговування тощо. Згодом агентства зайнятості значно урізноманітнили свої послуги та розширили їх масштаби.

Послуги запозиченої праці у світі зростають у середньому на 20-25% за рік, а кількість фірм, які спеціалізуються на таких послугах, збільшується у півтора раза. У США, наприклад, послуги із запозиченої праці нині надають 2 тис. фірм, що за обсягом становить понад 25% кадрового ринку країни. Завдяки фірмам, що надають послуги із запозиченої праці, у США працевлаштовується близько 10 млн чол., а в країнах ЄС — майже 7 млн чол. У Європі найбільша частка працівників, зайнятих за контрактами запозиченої праці, має місце в Ірландії, Греції, Італії.

Оскільки інститут запозиченої праці має тенденцію до розвитку, то існує й потреба в ретельному дослідженні схем запровадження та шляхів модернізації цієї форми зайнятості.

Структурна схема механізму запозиченої праці зображена на рис. 3.2

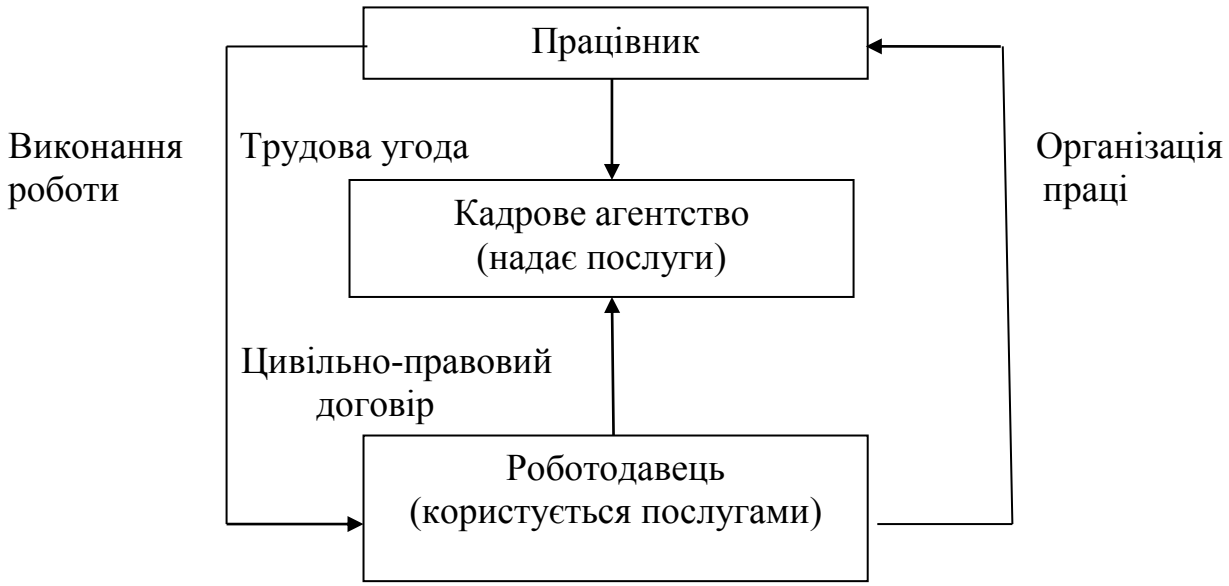

Рис. 3.2 Схема механізму запозиченої праці

У зарубіжній та вітчизняній практиці використовують кілька видів (схем) застосування запозиченої праці, а саме:

• лізинг персоналу;
• аутстафїнг персоналу;
• аутсорсинг персоналу.

У науковців поки що немає єдиного тлумачення поняття «лізинг персоналу». Існують різні точки зору визначення **лізінгу персоналу**:

- як форми тимчасового або строкового залучення персоналу зі сторонни [55].
- такий метод використання людських ресурсів, який полягає у наданні однією організацією в розпорядження іншої (фактичного роботодавця) фахівців необхідного профілю та кваліфікації для виконання певних функцій на користь цієї організації» [52].
- новий вид бізнесу, який, з одного боку, забезпечує ринок праці кваліфікованими фахівцями, тобто задовольняє потреби певного сектора економіки, а з іншого — приносить прибуток [56].
- як форми використання будь-якого нематеріального активу стороною, що не володіє цим активом у повному обсязі [36].

Згідно з нормами світової законодавчої практики, лізинг у соціально-трудовій сфері має властивості платності, багатоциклічності та терміновості. Водночас лізинг персоналу є надзвичайно складним поєднанням орендних, кредитних відносин та посередництва.

Використання роботодавцями різноманітних схем лізингу персоналу зумовлено певними перевагами цієї форми залучення персоналу, серед яких основними є такі:

• можливість набору необхідної кількості персоналу певних якісних характеристик у найкоротший термін;

• скорочення адміністративних та деяких інших витрат на ведення кадрового діловодства, бухгалтерського обліку тощо;

• зниження витрат на тимчасове залучення висококваліфікованих фахівців;

• можливість мінімізувати витрати, пов'язані з оподаткуванням фонду оплати праці;

• залучення потрібної кількості персоналу відповідно до сезонності виробництва.

Утім застосування роботодавцем набору різних схем лізингу має й свої недоліки, які будуть розглядатися далі.

Різновидом запозиченої праці є **аутсорсинг персоналу**. Останній розшифровується буквально як «залучення персоналу». Суть цієї схеми запозичення полягає в тому, що організація передає одну або кілька своїх непрофільних функцій іншій організації на засадах цивільно-правової угоди. Організаційно-економічний механізм аутсорсингу є таким: працівники перебувають у штаті організації-надавача персоналу, виконують свої трудові функції, обслуговуючи організацію-замовника персоналу. Наприклад, на підставі цивільно-правової угоди одна організація (що надає персонал) виконує в іншій організації (що його замовляє) такі функції, як охорона приміщень, їхнє прибирання, обслуговування комп'ютерних мереж тощо.

Західні фахівці надають переважно позитивну оцінку аутсорсингу персоналу, який здатен, на їхню думку, забезпечити зниження видатків на утримання персоналу, передати супутні ризики компанії-провайдеру робочої сили, досягти вищої ефективності роботи залучених підрозділів. Оцінки вітчизняних фахівців щодо переваг аутсорсингу та доцільності його поширення на українському ринку праці є стриманішими, оскільки, як свідчать результати досліджень, відбувається масове порушення прав працівників, погіршення їх соціальної захищеності тощо.

До нових, нетипових, форм зайнятості належить і **аутстафінг персоналу,** що, як уже зазначалося, є складовою інституту запозиченої праці. Аутстафінг — оформлення у штат спеціалізованого агентства співробітників, що працюють у компанії, котра з тих чи інших причин не має наміру утримувати цей персонал у себе. Організаційно-економічний механізм аутстафінгу є таким.

1. Компанія-замовник виводить за межі штату частину своїх співробітників та передає їх кадровому агентству.

2. Агентство формально виконує для працівників функції роботодавця, але фактично вони й далі працюють у тій самій компанії.

3. Як роботодавець кадрове агентство виконує весь спектр притаманних функцій: укладає трудові контракти з персоналом та виконує усі функції, що пов'язані з їхнього реалізацією, веде кадрове діловодство, здійснює відрахування у фонди соціального страхування та утримує податок з доходів фізичних осіб; оформляє лікарняні листки, відпустки; надає необхідні довідки тощо.

Отже, у межах організаційно-економічного механізму запозиченої праці в цілому можна виокремити класичну та інші технології наймання й використання запозичених працівників. Класична технологія запозичення у цій царині є такою. Спеціалізована фірма (агентство зайнятості) набирає у свій штат працівників для виконання замовлень, які надходять від підприємств та іноді від фізичних осіб, на послуги цих працівників. Агентство зайнятості, надаючи послуги згідно зі статутними документами, передає працівників підприємству-замовнику в оренду на певний період та на визначених умовах. Ця форма запозичення має назву «лізинг персоналу». Для агентства зайнятості надання послуг з лізингу персоналу — це вид підприємницької діяльності, що приносить дохід. Інші технології запозичення персоналу та його використання (аутсорсинг, аутстафінг) є модифікацією зазначених раніше відносин між трьома сторонами — агентством зайнятості, підприємством-замовником, працівником.

Розглянемо детальніше взаємодію між учасниками ринку запозиченої праці.

1. *Відносини між агентством зайнятості й підприємством-замовником.* Між цими двома сторонами відносини мають цивільно-правовий характер і регулюються двостороннім договором, згідно з умовами якого агентство зайнятості несе відповідальність перед підприємством-замовником за якість робочої сили та зобов'язується здійснювати професійну підготовку, підвищення кваліфікації запозичених працівників, їх заміну у разі неналежного виконання функціональних обов'язків (доручених робіт), хвороби тощо. Складовою договору є терміни надання послуг, страхові обов'язки сторін, суми компенсацій за обсяги робіт, що виконуються на замовлення, зобов'язання замовника щодо створення належних умов праці.

2. *Відносини між агентством зайнятості й запозиченим працівником.* Ці відносини формально є трудовими, але мають швидше цивільно-правовий, аніж трудовий характер. По-перше, такий договір, за умовами якого трудова послуга надається третій стороні, не передбачений вітчизняним трудовим законодавством. По-друге, договір між агентством зайнятості і запозиченим найманим працівником не є постійним (безстроковим), але й не є класичним строковим. «Прив'язка» строку роботи здійснюється, як правило, не до виконання обумовленої договором функції, а до одержання результату роботи (послуги). По-третє, взаємні права і відповідальність сторін (особливо стосовно роботодавця) і третьої сторони у таких договорах, як правило, виписані фрагментарно. По-четверте, запозичений працівник має підтвердити свою поінформованість у тому, що його договір з агентством зайнятості не може породжувати трудових правовідносин з підприємством-замовником. До того ж у договорі, про який ідеться, нерідко не зазначається, на які підприєм- ства-замовники може бути направлений працівник.

Як бачимо, відносини між агентством зайнятості і запозиченими працівниками «не вписуються» у рамки чинного законодавства, яке потребує вдосконалення відповідно до особливостей запозиченої праці.

Агентство зайнятості як формальний роботодавець відповідає перед запозиченими працівниками за виплату заробітної плати в обумовленому в договорі розмірі, здійснює відрахування внесків у фонди соціального страхування, ознайомлює працівників з вимогами техніки безпеки на

підприємстві-замовнику, укладає з працівником договір про матеріальну відповідальність, якщо йому (працівникові) належить працювати з матеріальними цінностями.

3. Відносини між підприємством-замовником і запозиченим працівником. Перш за все слід наголосити на тому, що ці відносини не врегульовуються прямими юридичними договорами і є так званими імпліцитними відносинами. їхній характер зумовлюється здебільшого усталеними в суспільстві соціальними, етичними нормами у сфері праці. Справді, на ринку запозиченої праці відносини між його суб'єктами регулюються такими актами:

а) цивільно-правовим договором між агентством зайнятості і підприємством-замовником;

б) специфічним трудовим договором (контрактом) між агентством зайнятості й працівником.

Цивілізовані соціально-трудові відносини в царині запозиченої праці мають формуватися на тих самих засадах, що й для штатних працівників підприємства-замовника. Про ці засади (правила, умови тощо) працівник має бути поінформований під час наймання. Однак, оскільки відносини між запозиченими працівниками й підприємством-замовником є ***імпліцитними,*** зазначені вище правила та умови праці можуть не виконуватися або діяти в урізаному обсязі. Підприємство-замовник має інструктувати запозичених працівників на їхніх робочих місцях, контролювати дотримання технології, правил внутрішнього розпорядку, тобто перебирати на себе частину функцій роботодавця, котрим формально є агентство зайнятості. Питання про те, як саме і в якому обсязі це здійснюється на практиці, залишається відкритим.

В умовах імпліцитного характеру відносин між підприємством-замовником і запозиченим працівником певна частка традиційних елементів системи управління персоналом, образно кажучи, «зависає». Деякі питання, що пов'язані з відбором, звільненням, організацією праці, тривалістю робочого часу, охороною праці тощо на практиці можуть «випадати» із системи договірних відносин та регламентації. Процес реалізації послуг запозиченої праці можна поділити на три етапи:

- підготовчий;
- поточної взаємодії суб'єктів ринку запозиченої праці;
- завершальний.

На підготовчому етапі підприємство-замовник подає заявки до агентства зайнятості щодо послуг запозиченої праці, укладає цивільно-правовий договір з агентством зайнятості, проводить співбесіди з кандидатами на вакансію та готуэ висновки щодо доцільності відбору. Агентство зайнятості: укладає цивільно-правовий договір щодо надання послуг із запозиченої праці, шукає працівників згідно з заявкою агентства зайнятості, здійснює попередній відбір запозичених працівників, укладає з ними трудовий договір. Запозичений працівник проходить попередню співбесіду з представниками агентства зайнятості та підприємства-замовника, остаточну процедуру відбору, укладає трудовий договір з агентством зайнятості.

На етапі поточної взаємодії суб'єктів ринку запозиченої праці підприємство-замовник надає робоче місце, що відповідає умовам атестації, створює умови, що

відповідають чинним стандартам, визначає функції та обсяги виконуваних робіт, звертається в агентство зайнятості з питань оперативного використання запозичених працівників, перераховує кошти агентству зайнятості за надані послуги. Агентство зайнятості: проводить моніторинг якості послуг та виконання інших зобов'язань, які є предметом цивільно-правового договору; виконує функції, які притаманні відділу кадрів, відділу бухгалтерського обліку, іншим підрозділам підприємства-замовника стосовно запозичених працівників; здійснює посередництво у вирішенні спірних питань, що виникають між підприємством-замовником і запозиченими працівниками. Запозичений працівник виконує функціональні обов'язки, що передбачені умовами трудового договору, одержують в агентстві зайнятості трудову винагороду за виконану роботу.

На завершальному етапі підприємство-замовник звертається в агентство зайнятості з пропозицією щодо продовження або розірвання договору щодо надання послуг і трудових договорів. Агентство зайнятості продовжує або розірвав договір з підприємством-замовником та із працівниками. Запозичений працівник у разі продовження чинності трудового договору залишається у штаті агентства зайнятості й виконує обумовлені договором функції та обсяги робіт, за що одержує трудову винагороду. У разі припинення чинності трудового договору найманий працівник виводиться зі штату агентства зайнятості та звільняється з дотриманням вимог трудового законодавства.

Інститут запозиченої праці не можна однозначно оцінювати: позитивно чи негативно.

Міжнародні експерти з проблем ринку праці до переваг цієї форми зайнятості відносять таке:

- використання робочої сили на умовах запозичення дозволяє підприємствам швидко замінювати працівників, які відсутні з тих чи інших причин (відпустка, відрядження, хвороба тощо);
- запозичення дозволяє мати потрібну кількість працівників для оперативного виконання виробничих завдань (термінових, непередбачуваних, пов'язаних із сезонністю тощо);
- така форма залучення до роботи дає змогу гнучко змінювати кількісний і якісний склад працівників за різких коливань економічної кон'юнктури, наприклад, пік продажу товарів, обслуговування міжнародних спортивних змагань, форумів, фестивалів тощо;
- запозичення персоналу на умовах, узгоджених з агентством зайнятості, дозволяє не в усіх, але в багатьох випадках оптимізувати витрати на персонал.

Міжнародні експерти з питань зайнятості справедливо називають і недоліки запозичення персоналу, які існують, коли роботодавець:

а) прагне будь-що досягти економії витрат за статтею «Заробітна плата»;

б) намагається «урізати» соціальний пакет;

в) прагне запозичення праці як засобу внесення розбрату в колектив;

г) хоче посилити експлуатацію працюючих;

ґ) намагається уникнути певних зобов'язань, що випливають з чинних законодавчих та договірних актів;

д) планує використати певні схеми ухиляння від сплати податків;

е) прагне економії за рахунок урізання соціальних гарантій, що їх мають постійні працівники.

Отже, відносини, які є віддзеркаленням цієї форми зайнятості, доволі складні, суперечливі. Не вщухають дискусії щодо правомірності та доцільності поширення інституту запозиченої праці, оскільки, на думку багатьох дослідників, є загроза дискримінації, порушення трудових прав, скорочення гарантій соціального захисту порівняно зі штатними працівниками, посилення експлуатації. Можна навести й інші недоліки запозиченої праці" які можливі в умовах недосконалості державно-договірного регулювання відносин у цій царині.

Розвиток інституту запозиченої праці стримується через низку нерозв’язаних проблем організаційного та правового характеру. Залишаються недостатньо дослідженими механізми взаємодії суб’єктів запозиченої праці, їхні права та обов’язки, договірні засади відносин у цій сфері, способи розв'язання конфліктів тощо. Далеко не розв’язаними залишаються організаційно-правові питання регулювання діяльності агентств зайнятості. Вітчизняне трудове законодавство не містить норм щодо використання запозиченої праці, проте і не забороняє її застосування.

3.4. Нетипові моделі робочого часу

Складовою трансформації інституту зайнятості та чи не найбільш характерною ознакою гнучкості у сфері безпосереднього докладання праці є нетипові моделі робочого часу.

Узагальнюючи зарубіжну практику застосування нетипових моделей робочого часу, маємо підстави для виокремлення таких різновидів, які можуть комбінуватися:

- неповний робочий час як вияв неповної зайнятості;
- поділ робочого місця між кількома працівниками;
- змінна робота;
- застосування рахунків робочого часу;
- гнучкий робочий час, що базується на взаємній довірі;
- аморфний робочий час;
- робота за викликами.

Такі моделі робочого часу можуть бути і стандартними, і гнучкими, якщо працівник має можливість змінювати початок і закінчення свого робочого дня. Робота на умовах неповного робочого часу може виконуватись у межах чітких часових меж, що визначені роботодавцем. У даному разі йдеться про скорочення робочого часу або пересування окремих його частин протягом тижня, місяця, про нестандартні форми, які не є гнучкими.

Гнучкими ж є ті моделі робочого часу, які формуються за участі роботодавця і працівника та передбачають спільне прийняття рішення стосовно розподілу і тривалості індивідуального робочого часу.

Поширеною формою короткострокових рахунків є облік роботи за гнучким графіком. Існують різні моделі гнучкого графіка роботи. За простої моделі працівник може вибирати час початку і закінчення робочої зміни. При цьому тривалість робочого часу протягом зміни є жорстко фіксованою. За використання

складної моделі гнучкого графіка роботи працівник має право на «розставлення» робочого часу протягом доби, тижня. Різновидом цієї моделі є графік роботи, який передбачає фіксацію годин, днів обов'язкової присутності працівника, а залишок робочого часу розподіляється на розсуд виконавця роботи.

У разі використання моделі аморфного робочого часу до працівника доводиться лише загальний обсяг часу, який він має відпрацювати за певний період. Розподіл цього часу (тривалість, послідовність, інші почасові межі) свідомо залишається ненормованим. Аморфний робочий час — це збірне поняття, що вміщує елементи цілої низки форм, графіків роботи і вирізняється особливою гнучкістю. Трудовий договір може передбачати, що весь робочий час протягом року (місяця) є аморфним, або ж фіксувати його частку в загальному обсязі. Наприклад, у трудовому договорі обумовлюється, що аморфний робочий час становить 800 годин на рік за загальної їх кількості 1500. Цей тип гнучкого робочого часу звичайно використовується за значних коливань обсягів робіт, виконуваних протягом року, і є досить зручним як для роботодавця, так і для працівника.

Слід зазначити, що існує низка правил, вимог, які внормовують застосування різноманітних нетрадиційних моделей робочого часу. Це стосується й моделі аморфного робочого часу. У Німеччині, наприклад, застосовуючи аморфний робочий час, роботодавець має враховувати основний закон про робочий час і закон про охорону праці. Водночас умови організації аморфного робочого часу регулюються також галузевою або внутрішньофірмовою угодою. Отже, гнучкість як основна ознака нетипових моделей організації робочого часу завжди є обмеженою чинними законодавчими і договірними актами і водночас містить суттєвий компонент свободи у межах домовленостей між роботодавцем і працівником.

Використовуючи модель аморфного робочого часу, роботодавець має можливість уникнути циклічного наймання і звільнення працівників протягом року через збільшення або скорочення обсягів робіт (замовлень). Працівники за такої організації робочого часу мають змогу розширити можливість розпоряджатися своїм часом роботи — працювати довше та інтенсивніше за великої кількості замовлень або менше і навіть бути відсутнім на роботі, якщо замовлення скоротилися.

Модель організації робочого часу за довірою має такі особливості. Роботодавець свідомо відмовляється від контролю за використанням робочого часу найманими працівниками, оскільки впевнений у їхній порядності та високій відповідальності. Працівники, у свою чергу, одержують повну свободу з питань використання робочого часу, обумовленого трудовим договором.

Цілком очевидно, що такий тип гнучкого робочого часу може застосовуватися далеко не на всіх підприємствах. Умовою його використання є висока організаційна культура, соціальна згуртованість колективу та скерованість на високі кінцеві результати діяльності.

Організація робочого часу за довірою охоплює цілу низку компонентів різних моделей гнучкого робочого часу. При цьому можливі такі варіанти застосування: визначається час присутності й обсяги робіт для всього колективу в цілому, а індивідуальний час та обсяги роботи конкретного працівника

визначаються на колективних засадах без участі менеджменту; визначаються межі робочого часу для кожного працівника, але контроль за присутністю на робочому місці з боку адміністрації не здійснюється; керівництво підприємства орієнтується на обсяг виконаних робіт і відмовляється від контролю за використанням нормативного робочого часу; запроваджуються рахунки робочого часу, ведення яких довіряється працівникам.

Застосування розглянутого щойно типу гнучкого робочого часу має як свої переваги, так і певні недоліки. До перших слід віднести: підвищення продуктивності праці завдяки високій зацікавленості в її результатах; підвищення мотиваційних настанов працюючих; нову якість задоволення працею; розвиток корпоративної культури; високий рівень самовираження і самореалізації через значну свободу в організації праці та прийнятті рішень, пов'язаних зі здійсненням трудового процесу. До недоліків цього типу гнучкого робочого часу віднесемо: ризик несумлінного виконання трудових обов'язків з боку окремих працівників; можлива перевтома працівників та виникнення професійних захворювань через брак традиційного контролю за тривалістю робочого часу й інтенсивністю праці.

І насамкінець акцентуємо увагу на такому. Нестандартні форми зайнятості та нові моделі організації робочого часу, як і інші складові трансформації інституту зайнятості, — це багатопланові, багатовекторні, складні соціально-економічні явища сьогодення. Їх не можна оцінювати однозначно лише позитивно. Водночас вони не несуть на собі неодмінно негативний відбиток і не мають піддаватися суспільному осуду, призупиненню, обмеженню подальшого розвитку, дискредитації тощо. Ці явища закономірно випливають з реалій сучасного економічного і соціального розвитку, є віддзеркаленням, проекцією нової економіки на ринок праці.

Контрольні питання для перевірки

1. Яке значення має застосування нетрадиційних форм зайнятості населення на сучасному етапі?
2. Які Ви знаєте різновиди нетрадиційних форм зайнятості?
3. Наведіть позитивні та негативні риси нетрадиційних форм зайнятості.
4. Розкрийте особливості дистанційної зайнятості.
5. Що таке «телеробота» та «теледоступ»?
6. Надайте характеристики дистанційної зайнятості.
7. Які існують переваги та негаразди дистанційної зайнятості для працівників та для роботодавців?
8. Назвіть проблеми державного регулювання дистанційної зайнятості.
9. Напрями вдосконалення державного регулювання дистанційної зайнятості.
10. Розкрийте сутність запозиченої праці? Наведіть її складові.
11. Наведіть схему механізму запозиченої праці.
12. Дайте визначення лізінгу персоналу та розкрийте його переваги.
13. У чому сутність аутсорсингу персоналу?
14. У чому сутність аутстафінгу персоналу?
15. Розкрийте етапи процесу реалізації послуг запозиченої праці.
16. Наведіть переваги і недоліки запозиченої праці.
17. Охарактеризуйте різновиди нетипових моделей робочого часу.

18. Розкрийте сутність моделі аморфного робочого часу.
19. Переваги й недоліки нетипових моделей робочого часу.

ТЕМА 4. ТЕОРЕТИЧН ОСНОВИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ

4.1. Стратегія регулювання зайнятості населення.

4.2. Основні положення концепції державного регулювання зайнятості в Україні.

4.3. Інституціональна підтримка політики зайнятості та характеристика інституціональної гнучкості.

4.4. Диференціація заходів державного регулювання зайнятості.

4.5. Активна політика зайнятості населення.

4.6. Пасивна політика зайнятості у ринковій економіці.

4.7. Пріоритети державної політики зайнятості в Україні.

Основні поняття: активна політика, економічна стратегія, інституціональна гнучкість, концепція державного регулювання зайнятості, пасивна політика, економіко-технологічний детермінізм, економічна стратегія, рецидив пасивності, стратегія соціального популізму, флексибілізація праці.

4.1. Стратегія регулювання зайнятості населення

Економічна політика держави, її економічні функції, формуються нині у результаті складного механізму взаємодії та боротьби інтересів різних верств населення. Така політика – наслідок певного консенсусу цих інтересів, їх рівнодіюча сила. Функції держави як інструменту реалізації класових економічних інтересів обмежуються, дедалі більше поступаючись її загальноекономічним і загально соціальним функціям.

Економічна стратегія – це всебічний комплексний план, спрямований на досягнення довгострокової мети, що органічно містить напрями, завдання та пріоритети економічного розвитку.

Економічна тактика – система форм і методів реалізації економічної стратегії, тобто комплекс заходів впливу держави на перебіг конкретних економічних процесів з метою надання їм параметрів, які визначені завданням економічної стратегії.

Базовою метою економічної стратегії держави є: гармонійний стабільний розвиток соціально-економічної системи; загальний добробут суспільства. У цьому держава як суб’єкт стратегії ототожнює себе з усім суспільством.

Головною стратегічною *метою* державної політики щодо регулювання зайнятості населення має бути продуктивне використання виробничого і людського потенціалу країни, зростання продуктивності праці та життєвого рівня населення на базі позитивної економічної динаміки.

Завдання державної економічної стратегії визначаються особливостями соціально-економічної системи і становлять досить гнучкий набір цілей, пріоритетів, які мають бути досягнуті в результаті реалізації економічної політики

держави. У сучасній ринковій економіці до таких цілей належать: створення економіко-правового середовища та умов економічного зростання; формування ефективної структури виробничого потенціалу; забезпечення повної зайнятості, справедливого розподілу доходів, грошової системи та зовнішньоекономічного балансу. Слід підкреслити що набір пріоритетів державної економічної стратегії формується залежно від конкретного стану соціально-економічної системи.

Нині в науковій літературі має місце концептуальний підхід стосовно виокремлення дій з реалізації економічної політики в самостійний термін державного регулювання економіки. Під цим поняттям розуміють систему законодавчих, регулювально-виконавчих та контролюючих заходів, що здійснюються відповідними державними та громадськими інститутами з метою дієвого впливу на функціонування та розвиток соціально-економічної системи.

Для вироблення економічної політики, що ґрунтується на всебічному врахуванні вимог об'єктивних економічних законів, першочергове значення, з одного боку, має забезпечення реалістичної, об'єктивної оцінки досягнень у вирішенні соціально-економічних завдань, виявленні труднощів і недоліків, їхніх причин, а з іншого – такої ж реалістичної оцінки наявних можливостей, ресурсів для подальшого соціально-економічного розвитку.

Механізм державного регулювання необхідно розглядати як сукупність організаційно-економічних методів та інструментів, за допомогою яких виконуються взаємопов'язані функції для забезпечення безперервної, ефективної дії відповідної системи на підвищення ефективності функціонування економіки.

В економічному розумінні державне регулювання є відокремленою функцією, що здійснюється відповідним апаратом через свідому організаторську діяльність державного управлінського апарату.

У сучасних умовах трансформації економіки відбувається процес формування нової економічної моделі, в якій роль ринку праці значно зросла. Ринок праці виявляє такі нові риси сучасного розвиненого і соціально регульованого ринку:

- свобода вибору пропозиції праці в межах потреб економіки та економічної кон'юнктури, особистих професійних даних, пов'язаних з метою суспільства підвищити статус працівника, рівень його життя;
- свобода конкуренції на ринку праці в усіх її проявах: конкуренція за робочі місця, конкуренція між працівником і роботодавцем за умови праці, за умови купівлі-продажу робочої сили. При цьому обов'язковою є межа всіх видів конкуренції на користь соціально-вразливих верств населення;
- система оплати праці повинна відображати суспільно доцільну винагороду за працю, умови економічної та соціальної доцільності функціонування суб'єктів господарювання;
- державна політика зайнятості орієнтована до наближення кількості робочих місць до потреб населення в них, на регулювання суспільно необхідних структурних та технологічних зрушень у виробництві, які впливають на зайнятість;
- державна та суспільна підтримка розвитку трудового потенціалу суспільства, стимулювання професійної підготовки та підвищення кваліфікації працівників;

- стимулювання таких аспектів соціально-трудових відносин, які сприяють демократизації виробничих відносин, стабілізації та розширенню робочих місць, підтримці зобов'язань та прав роботодавців та працівників, досягненню компромісів, залученню працівників до складу акціонерів підприємства.

При цьому проблема зайнятості в багатьох країнах має тенденцію до загострення і стає однією з головних соціальних проблем. На її розв'язання спрямовують значні сили та фінансові ресурси, і нерідко вибір між проблемою зайнятості та критеріями ефективності займається на користь першої. У зв'язку з цим важливу роль відіграє стратегія регулювання зайнятості населення.

При розробці стратегії регулювання зайнятості необхідно визначити, з одного боку, систему загроз і обмежень, а з іншого – конкурентні переваги, якими слід обов'язково скористатися, підпорядкувавши максимальний їх реалізації всі засоби впливу.

Щодо системи загроз та обмежень, то вони пов'язані насамперед з такими факторами:

- недосконалість нормативно-правового забезпечення зайнятості;
- високий ступінь зношення основних виробничих фондів і низьки темпи реєструктуризації та технологічної модернізації вітчизняних підприємств;
- високий рівень прихованого безробіття та нерегламентованої зайнятості населення;
- непривабливість сучасного інвестиційного клімату в державі та нестабільність вітчизняного законодавства;
- відсутність ефективного механізму стимулювання розвитку підприємництва, особливо у сфері малого бізнесу, досягнення комерційного успіху, підвищення рівня конкурентоспроможності економіки і робочої сили тощо.

Розв'язання проблем зайнятості полягає в такому:

- запровадження інноваційної моделі соціально-економічного розвитку країни, що передбачає не лише застосування новітніх досягнень науки і техніки, а й формування якісно нової робочої сили, спроможної швидко оволодівати досягненнями цивілізації, змінювати свою трудову ментальність, розвивати професійні здібності тощо;
- розширення економічного простору, запровадження політики всебічної підтримки вітчизняного виробника (протекціонізму), стимулювання розвитку експортного потенціалу країни; збільшення місткості регіональних ринків праці та радикальне зростання платоспроможного попиту населення;
- створення передумов для забезпечення високого рівня продуктивності праці, формування та реалізації активної політики ресурсозбереження;
- інтенсивний розвиток ринкової інфраструктури, зокрема ринку праці, створення умов для піднесення мобільності робочої сили, її раціонального розподілу та використання;
- формування такої системи соціального захисту економічно активного населення, яка, з одного боку, забезпечувала б його соціальні гарантії у випадку невигідного становища на ринку праці, а з іншого — спонукала до пошуку економічно ефективних робочих місць та продуктивної зайнятості.

Державна політика у сфері ринку праці та зайнятості населення України в

період до 2014 р. мала здійснюватися у два етапи. На *першому* етапі (2005—2008 рр.) головне завдання полягає у переведенні механізму забезпечення зайнятості на продуктивні засади, створенні умов для раціонального використання виробничого потенціалу, підвищенні продуктивності суспільної праці та формуванні ефективних робочих місць.

На другому етапі (2009 – 2014 рр.) пріоритетними завданнями державної політики зайнятості мали бути:

- нарощування темпів впровадження інноваційної моделі соціально-економічного розвитку країни;
- активізація перерозподілу робочої сили відповідно до структурних змін в економіці;
- становлення стабільних відтворювальних процесів та впровадження злагодженого механізму регулювання національного ринку праці, узгодженість елементів якого повинно поєднуватися з високою адаптивністю робочої сили до мінливих умов зовнішнього середовища та підвищенням продуктивності її використання;
- створення умов для активного входження України до міжнародної системи поділу праці при конкурентоспроможності економіки та досягненні зовнішньої її кон'юнктури.

У ринкових умовах державне регулювання економіки є системою типових заходів законодавчого, виконавчого і контролюючого характеру, здійснюваних правочинними державними органами та громадськими організаціями з метою стабілізації і пристосування існуючої соціально-економічної системи до змінюваних умов. З позиції ринкової економіки регулювання зайнятості — це підтримка нормального співвідношення між попитом та пропозицією робочої сили.

У нинішніх умовах перед Україною постає завдання розробки нової політики зайнятості, що відповідає умовам ринкової економіки. Особливої значущості набувають такі конкретні проблеми, як вибір засобів і механізмів регулювання зайнятості, співвідношення державної та приватної ініціативи, централізація і децентралізація в цій галузі, необхідність вироблення загальної концепції політики зайнятості. Формування моделей реформування ринку праці ґрунтується на прикладах вирішення цих проблем у розвинених країнах з урахуванням української специфіки буття. Зарубіжний досвід свідчить про відсутність загальних рецептів постійно діючих засобів політики зайнятості. Вона модифікується зі зміною ситуації в економіці і на ринку праці.

4.2. Основні положення концепції державного регулювання зайнятості в Україні

Державне регулювання зайнятості, згідно з ЗУ «Про зайнятість населення», має базуватися на принципах рівноправності, ефективності, скоординованості, соціального партнерства, міжнародного співробітництва, інформаційної відкритості, гнучкості, випереджуваності.

Концепція сформована на принципах рівності прав громадян на працю, ефективності дії ринкових регуляторів у сфері зайнятості, скоординованості з

іншими напрямами політики держави щодо негативних процесів у сфері зайнятості, гнучкості державного регулювання зайнятості відповідно до економічної ситуації та інформаційної відкритості.

Основними напрямами реалізації концепції є такі заходи держави:

- сприяння оптимізації рівня і структури зайнятості, створення умов для вільного переміщення трудових ресурсів з метою досягнення достатнього та стабільного рівня зайнятості населення у регіонах і галузях;
- запобігання масовому безробіттю шляхом запровадження ринкових механізмів;
- регулювання державного ринку праці, що полягає у сприянні узгодженості економічних інтересів суб'єктів трудових відносин, у забезпеченні пропорційності розподілу робочої сили відповідно до потреби в ній, у формуванні необхідної професійно-кваліфікаційної структури і трудового резерву на ринку праці;
- соціальний захист безробітних та неконкурентоспроможних верств населення через розширення сфер прикладання праці, перенавчання працездатного населення, професійної підготовки та підвищення кваліфікації, впровадження громадських робіт, забезпечення грошової та товарної допомоги.

Концепція містить також механізм реалізації цих напрямів.

Щодо механізму державного регулювання зайнятості, то він має базуватися на чотирьох складових: законодавчо-правовій базі, економічному механізмі, соціально-трудових відносинах і складових соціальної політики держави, а також на адміністративно-організаційних складових державного регулювання зайнятості.

Схема державного регулювання зайнятості наведена на рис.4.1

Ефективна державна політика зайнятості має охоплювати як макро-, так і мікроекономічний рівні.

Сучасний механізм регулювання зайнятості – це поєднання системи заходів державного сприяння зайнятості та ринкового механізму саморегулювання економічних процесів, зокрема і на ринку праці.

Рис. 4.1. Основні положення концепції державного регулювання зайнятості населення [35,с.40]

Аналіз демографічної ситуації в Україні показав, що останніми роками під впливом демографічних зрушень значно зросла як абсолютна величина, так і питома вага осіб похилого віку. На сьогодні майже кожний четвертий житель країни — пенсіонер (частка в структурі населення становить 23,4%). їх утримання потребує значних коштів. Останніми роками в результаті значного скорочення працівників у галузях народного господарства та збільшення кількості пенсіонерів значно погіршилось співвідношення працюючих і непрацюючих членів суспільства (на одного непрацездатного припадає 1,5 працюючих). Крім того, відбулося максимальне старіння працездатного населення з одночасним зменшенням кількості молоді, зайнятої у галузях економіки (питома вага молоді серед працюючих становить 17 %). Незважаючи на економічний спад, проблема кадрів на виробництві стоїть зараз, як ніколи, гостро. Стає очевидним, наскільки актуальною є проблема підвищення зайнятості населення у галузях національної економіки.

Політика зайнятості у будь-якому сучасному суспільстві є важливим чинником формування сфери трудових відносин. Аналіз існуючої політики зайнятості в Україні показав, що вона належним чином не виконує своєї

соціальної ролі, оскільки безробіття зростає. Останнє, на жаль, є реальним запереченням конституційного права кожного працездатного громадянина на працю. У сучасних умовах перехідного періоду вихідним принципом політики зайнятості має бути принцип утримання безробіття в соціально допустимих межах, а спрямованістю соціальної політики — стимулювання працюючих через підвищення мотиваційної ролі заробітної плати.

Сучасний ринок праці потребує посилення керованості процесами, які відбуваються на ньому. На сьогодні практично відсутня прийнятна модель управління ринком праці та розвитком трудового потенціалу, позиція профспілок та громадських організацій не відіграє належної ролі у формуванні соціально-економічного партнерства, при якому має забезпечуватися відносний баланс інтересів усіх учасників ринку праці.

Державна політика щодо регулювання зайнятості населення потребує запровадження нового економічного механізму регулювання ринку праці, який поєднував би комплекс важелів законодавчого, економічного, соціального та адміністративно-організаційного аспектів впливу на ринок праці, передбачав взаємодію державного, приватного та ринкового регулювання зайнятості трудових ресурсів. Такий механізм має дати значний поштовх до розвитку ділової активності, відкриє віддалену перспективу, оскільки забезпечує зменшення кількості безробітного та збільшує кількість зайнятого працездатного населення, дає змогу більш повно використовувати резерви національного виробництва, що забезпечить умови економічного зростання.

Виходячи з існуючої ситуації доцільно найближчими роками вирішити основні проблеми у сфері зайнятості населення через запровадження заходів підвищення рівня зайнятості, у результаті чого стане можливим досягнення збалансованості між кількістю економічно активного населення і розвитком виробництва, що є надзвичайно важливим на цьому етапі розвитку держави. Впровадження заходів забезпечення рівноваги ринку праці та отримання реальних результатів сприятиме посиленню державного впливу на активізацію процесів на ринку праці, дасть змогу задіяти запропонований економічний механізм регулювання ринку праці, що сприятиме підвищенню ефективної зайнятості населення.

4.3. Інституціональна підтримка політики зайнятості та характеристика інституціональної гнучкості

Перш за все треба уяснити, що державне регулювання зайнятості є невід'ємною частиною державного регулювання економіки, яке спрямовано на: стабілізацію виробництва; фінансування неринкових секторів економіки; державну підтримку конкуренції; стабілізацію грошової системи; подолання надмірної майнової та соціальної диференціації серед населення.

Виходячи з соціально-економічних функцій, які виконує ринок праці, стратегія регулювання зайнятості повинна відповідати на питання: які пріоритети закладаються у систему заходів (облік безпосередніх життєвих інтересів усіх членів суспільства; особлива увага до стану найменш забезпечених громадян; вимоги справедливості при розподілу результатів суспільного виробництва).

Вибір із цих пріоритетів визначить соціальну спрямованість процесу регулювання зайнятості.

Необхідно звернути увагу на умови, які необхідні для виробітку стратегії регулювання зайнятості.

З кінця 80-х років у державній політиці на ринку праці з'явилися нові підходи до раціоналізації зайнятості. Сформувалася модернізована стратегія впливу на зайнятість, котра ґрунтувалася на концепції активного суспільства, для якої характерним є збільшення кількості робочих місць з більш широкою участю працівників у адаптаційних процесах.

Вона передбачає такі заходи:

1. Перехід від політики, що створює залежність від соціальних трансфертів до дій, спрямованих на мобілізацію та розвиток "людських ресурсів", розширення можливостей особистості, підвищення ефективності зайнятості.

2. Відмову від політики, зорієнтовану на збереження старих робочих місць, оскільки це несумісне з економічним прогресом.

3. Збереження існуючого кваліфікаційного потенціалу (новий підхід до зайнятості кваліфікованих працівників пенсійного віку).

Ці нововведення в сучасній економічній науці отримали назву флексибілізації праці. Їхній розвиток вимагає незалежного рівня загальної освіти, високого ступеня інтегрованості працівників у виробничі структури й орієнтації економічної стратегії підприємства на досягнення довготривалих цілей.

Цільова функція регулювання зайнятості міститься у сприянні поширенню попиту на робочу силу та підтримки ефективної пропозиції робочої сили.

Якщо концепція активної політики не є визначальною стратегією зайнятості, то може мати місце перевага одного з трьох соціально-економічних напрямів у соціальному розвитку:

1. "Стратегія соціального популізму". Сутність його у тому, що вимоги занадто високого соціального захисту населення на ринку праці можуть спровокувати новий виток інфляції, який різко обмежить можливості якісної трансформації системи робочих місць і розвиток нових сфер застосування праці. Це примусить роботодавців обмежити додатковий найом робочої сили, що призведе до збільшення безробіття.

2. "Економіко-технологічний детермінізм". Сутність його у тому, що вироблюється надзвичайна ставка на активні економічні трансформації та ігноруються припустимі межі соціальної підтримки населення може призвести до того, що джерело небезпеки для економічних перетворень пересунеться у соціально–політичну галузь та як наслідок – соціальний вибух призведе до збільшення масового безробіття.

3. "Рецидив пасивності", який виходить з того, що передбачення фахівців про збільшення безробіття та загострення соціально–трудових відносин безпідставні. Такий підхід найбільш небезпечний, оскільки зводить різноманітність проблем тільки до незначної тимчасово вимушеної незайнятості та провокує консервацію непродуктивної формальної зайнятості, яка неминуче перетворюється у відкрите безробіття.

Як видно, кожний з них призводить до зростання безробіття. Таким чином, найбільш ефективна стратегія політики зайнятості повинна ґрунтуватися на

підтримці розумного балансу між активними й пасивними заходами. Для регулювання соціально-трудових відносин й зайнятості держава створює соціальні організації – інститути, до яких на різних рівнях економіки належать: Міністерство соціальної політики, державна служба зайнятості, Національна академія праці, регіональні та місцеві органи та інші. Головне завдання цих інститутів - скоротити витрати усіх ресурсів на пошуки працівником підходящої роботи, а роботодавцем - підходящого працівника.

Треба уяснити, що важливою умовою регулювання зайнятості є інституціональна гнучкість, яка дозволяє швидко пристосовуватися до нової ситуації.

До основних напрямків інституціональної гнучкості належать:

1. Встановлення ставок мінімальної зарплати.

Встановлення високих ставок мінімальної заробітної плати може відтиснути до категорії безробітних осіб з низькою продуктивністю та призвести до скорочення зайнятості молоді. На українському ринку праці вплив цього чинника не відчувається. Протягом усього пореформеного періоду законодавчий мінімум залишався занадто низьким (майже 10% середньої заробітної плати) і тільки після 2000 р. ця цифра склала 40%.

2. Система індексації зарплати.

Гнучкість ринку праці може порушуватися жорсткою системою індексації заробітної плати. Щільне прихилення темпів росту номінальної заробітної плати до темпів зростання цін заважає досягненню макроекономічної стабільності, якщо одною з її необхідних умов є зниження реальної оплати праці.

На початкових етапах реформ в багатьох країнах ЦСЄ були уведені достатньо жорсткі схеми індексації, обов’язкові як для державного, так і недержавного секторів. Нерідко об’єктом індексації була середня заробітна плата.

В Україні Закон про індексацію грошових доходів та заощаджень населення був прийнятий ще до початку ринкових реформ у 1991 році. Проте механізмів реалізації цього Закону вироблено не було. На практиці індексувалася тільки мінімальна заробітна плата, до того ж кожне чергове коректування вимагала прийняття спеціального закону та його тлумачення.

Фактично мінімальна заробітна плата набула в Україні не притаманні їй функції, перетворившись у розрахункову одиницю при визначенні розмірів соціальної допомоги, штрафів тощо.

У цілому, усе вказує на те, що схема індексації, яка прийнята в Україні залишалася формальною й не здатна служити фактором, який може серйозно завадити боротьбі з інфляцією або фактором, котрий деформує структуру відносних ставок заробітної плати.

3. Податкова політика обмеження доходів.

Податкову політику обмеження доходів було розроблено в останні роки існування СРСР.

В Україні її було модифіковано, але не відмінено. За оцінками фахівців, Українська політика податкового обмеження доходів була однією з най жорсткіших серед усіх постсоціалістичних країн. Проте, її жорсткість втрачала свою дію тим, що підприємства розробляли різноманітні страхові та інші схеми, які дозволяли їм обходити податок на понад нормативну заробітну плату. Зараз

багато хто з учених вважають, що податкова політика обмеження доходів була більш шкідливою, ніж корисною.

4. Податки та начислення на фонд оплати праці.

Податки та нарахування на фонд оплати праці стають на перешкоді між заробітною платою, яку фактично отримують працівники, та тими сукупними витратами, які доводиться нести фірмам у зв'язку з використанням їхньої праці. Чим більшою буде ця розбіжність, тим менш значущий, за іншими рівними умовами, попит на робочу силу.

В Україні загальна ставка внесків у соціальні фонди (пенсійний фонд, фонд зайнятості, фонди соціального та обов'язкового медичного страхування) складала понад 40% фонду оплати праці. У країнах ЦВЄ аналогічний показник був вищим і складав 45-60%, але ж у деяких з них значна частка внесків припадала на частку самих працівників; відрахування безпосередньо з роботодавців складали 40-50% ФОП.

Починаючи з 2001 року, внески в різні позабюджетні фонди були об'єднанні у єдиний податок соціального страхування, причому сукупна ставка була зниженою близько 4 відсоткових пункту.

5. Регламентація процедур найму та вивільнення.

Жорстка регламентація процедур найму та вивільнення примушує фірми обережніше ставиться до залучення додаткових працівників, оскільки їх буде важко позбутися, якщо виникне така необхідність.

У багатьох країнах вивільнення можливі тільки за умов попереднього повідомлення працівників, отримання згоди від профспілок та державних органів зайнятості тощо. Підвищена обережність фірм при наймі працівників може прирікати багатьох громадян, хто шукає роботу, на тривале перебування у лавах безробітних.

У більшості країн ЦСЄ вихідні допомоги не перевищують розміру двох - трьохмісячного заробітку, як і в Україні. Разом з тим, в багатьох з них використовується більш диференційний підхід. Вихідна допомога сплачується тільки у випадку масових звільнень, а її розмір залежить від стажу роботи на даному підприємстві особи, яка звільняється.

6. Допомога по безробіттю.

Щедра допомога по безробіттю може негативно відбиватися на активній політиці зайнятості. У цьому випадку середній термін пошуку на ринку праці збільшується, сприяючи підтримці безробіття на високому рівні. Крім того, щедрий режим виплат обмежує можливості скорочення заробітної плати, перешкоджаючи її адаптацію до умов, які змінюються, замість того, щоб погодитися на отримання більш низької заробітної плати. Багато хто з працівників віддає перевагу реєструванню у службах зайнятості та існуванню на допомогу по безробіттю.

4.4. Диференціація заходів державного регулювання зайнятості

Усі заходи державного регулювання зайнятості доцільно диференціювати таким чином:

- *за об'єктами впливу*. Об’єктами впливу можуть бути: населення та його окремі групи; працівники та їхні окремі групи; заходи загального впливу; заходи спеціального впливу тощо.
- *за спрямованістю впливу*: заходи, які зменшують чи збільшують пропозицію робочої сили; заходи, які зменшують чи збільшують попит на робочу силу тощо.
- *за формами впливу* (прямі, непрямі). Прямі безпосередньо спрямовані на створення додаткових робочих місць, встановлення мінімальної заробітної плати, регламентацію робочого часу. Непрямі заходи впливають на ринок робочої сили через зміни умов господарювання та здійснення державою відповідної податкової, грошово-кредитної політики.
- *за типом впливу* (активні, пасивні). До активних заходів належать такі, які спрямовані на найшвидше повернення до активної праці (допомога в працевлаштуванні, сприяння у підвищенні професійної та регіональної мобільності працездатних громадян, організація громадських оплачуваних робіт, розвиток самозайнятості, створення малого підприємництва).
- *за характером впливу* (заохочувальні, обмежувальні, заборонні та захисні);
- *за змістом*: економічні, адміністративні, ідеологічні. Економічні містять надання кредитів, субсидій, пільг та дотацій підприємцям тощо. До адміністративних заходів належать законодавчі акти, які регламентують робочий час, пенсійний вік, обмеження імміграції тощо. Ідеологічні заходи спрямовані на формування суспільної думки під впливом визначеної державної політики на ринку праці.
- *за масштабами впливу*: загальні та селективні. Загальні охоплюють усе трудоактивне населення. Селективні поширюються на окремі групи працездатних, наприклад, молодь або працездатних осіб, які мешкають у певному регіоні, який можна віднести до району економічного лиха.
- *за рівнем впливу* (загальнодержавні, регіональні, галузеві, внутрішньофірмові);
- *за джерелами фінансування* (держбюджет, позабюджетні кошти, кошти фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування, кошти комерційних організацій та інше).

4.5. Активна політика зайнятості населення

Як відомо, методи та заходи щодо регулювання зайнятості поділяються на активні та пасивні.

Активна політика зайнятості – це сукупність правових, організаційних та економічних заходів, які спрямовані на сприяння скорішому поверненню безробітних до активної праці та містять: допомогу в працевлаштуванні, сприяння у професійній підготовці та перепідготовці населення, організацію громадських робіт, сприяння у пошуках роботи, кредитування малого підприємництва, фінансова підтримка підприємств у збереженні (або створенні) робочих місць, розвиток самозайнятості та інші.

Слід уявити, що на розробку та здійснення активної політики зайнятості впливають три групи факторів: міжнародні трудові норми, тип соціально-

трудових відносин, який склався, різноманітність умов, які характерні для ринків праці різних регіонів.

При розробці та здійсненні пакету заходів щодо активної політики найбільш суттєвою, за думкою фахівців МОП, є така інформація:

- статево вікова структура зайнятих та безробітних;
- середній вік вступу до робочої сили;
- частка доходу сім'ї;
- ступінь урбанізації та масштаби формальної та неформальної зайнятості;
- розподіл підприємств за їх розміром та формою власності;
- відкритість економіки для міжнародної конкуренції;
- розвиток та ефективність трудових інститутів;
- масштаби, охоплення та ступінь виконання трудового законодавства, захист трудящих та соціальне страхування.

На характер активної політики держави в галузі зайнятості впливають об'єктивні та суб'єктивні чинники.

До **об'єктивних** чинників належать:

- економічний стан держави (чим вищий економічний ріст, тим більші фінансові можливості для впровадження різноманітних активних заходів щодо розширення сфери докладання праці);
- ступінь відповідності національних трудових норм міжнародним (чим він вищий, тим ефективніше впроваджуються активні заходи);
- політична стабільність (забезпечує прогнозованість процесів і здійснення заходів довгострокового плану).

Суб'єктивним чинником, що впливає на характер активної політики держави в галузі зайнятості, є непрофесіоналізм окремих суб'єктів у виконавчих та в інших гілках влади, внаслідок чого не виконується комплексний підхід до проблем зайнятості з негативними наслідками.

Фінансується активна політика головним чином за рахунок цільових асигнувань центрального та місцевого бюджетів.

До активних заходів належать:

1. Створення додаткових нових робочих місць шляхом реструктуризації економіки, розвитку приватного бізнесу, особливо малого й середнього, створення умов для іноземного інвестування та для самозайнятості населення тощо. Роль цього фактора в активних заходах важко переоцінити. Однак, це можливо лише в умовах значного пожвавлення економічної та інвестиційної активності в країні. Процес створення й збереження існуючих ефективних робочих місць в умовах дії взаємопов'язаних факторів має бути керованим й активізуватися через механізм економічного стимулювання. Пропозиція економічних робочих місць (ЕРМ) збільшується за рахунок робочих місць, породжених ринковими стимуляторами дрібних підприємців у сфері виробництва, посередницьких послуг, інформаційних служб, домогосподарств та інших, стимулювання яких не потребує значних інвестицій.

2. Професійна орієнтація, підготовка та перепідготовка кадрів.

Професійна орієнтація складається з: профінформації, профконсультації, профдобору та профвідбору. Професійне навчання включає: первинну професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації незайнятих

громадян, і це є важливим активним заходом державної політики зайнятості з тієї точки зору, що він підвищує конкурентоспроможність робочої сили і робить гнучкішим ринок праці.

3. Організація громадських робіт. Оплачувальні громадські роботи – це загальнодоступні й такі, що не потребують, як правило, спеціальної професійної підготовки. Громадські роботи організуються з метою надання тимчасової зайнятості громадянам, котрі втратили роботу, а також для забезпечення роботою осіб перед пенсійного віку і для трудової реабілітації тих, хто мав значну перерву у професійній діяльності. Направлення на громадські роботи здійснюється органами ДСЗ. Оплата праці здійснюється за фактично виконану роботу, але не нижче мінімального розміру, встановленого законодавством. За безробітними зберігається допомога по безробіттю і соціальні гарантії, включаючи право на пенсію.

4. Посилення територіальної та професійної мобільності робочої сили. Заходи державної політики зайнятості зосереджені не лише на територіальному рівні реалізації, а також ураховують галузевий рівень. Посилення професійної мобільності робочої сили зводиться до професійного навчання людини, оскільки рівень конкурентоспроможності громадян на ринку праці вирішальною мірою залежить від ступеня оволодіння ними відповідно до своєї професійної придатності тією професією, що користується попитом на конкретному регіональному ринку праці.

5. З метою стабілізації сфери зайнятості населення важливо активізувати можливості його самозайнятості, оскільки від інтенсивного розвитку цієї форми значною мірою залежить ефективність ринку праці. Йдеться про самостійну зайнятість населення, спроможну не тільки задовольнити його потребу у сфері докладання праці та відповідному рівні доходів, але й істотно вплинути на стан товарного ринку. Поряд з цим, розвиток само зайнятості слід розглядати як засіб формування нового типу працівника з потужними стимулами до продуктивної праці та раціональною економічною поведінкою.

Основними напрямками самозайнятості є: підприємництво, фермерство, творча діяльність, індивідуальна трудова діяльність, професійна підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації незайнятих громадян.

Відповідно до визначення МОП (1990р.): “Самозайняті особи – це працівники, які працюють самостійно не за наймом, і підприємці, які створюють робочі місця для себе та інших, зокрема постійних і тимчасових службовців, неоплачувальних працівників сімейних підприємств та осіб, які проходять індивідуальне виробниче навчання на підприємстві”.

Розрізняють самозайнятість у вузькому та широкому розумінні.

Самозайнятість у вузькому розумінні або індивідуальна зайнятість визначається як діяльність, яка приносить доход у грошовій чи натуральній формі і проводиться суб’єктом індивідуально.

Під самозайнятістю у широкому розумінні терміну розуміють індивідуальну зайнятість і діяльність, пов’язану з застосуванням праці на мікропідприємствах.

Слід відзначити, що сегмент самозайнятості у сучасній економічній системі України охоплює зареєстрованих індивідуалів і значну частину неформального сектора економіки.

Отже, активна політика складається із заходів, спрямованих на:

- збільшення попиту на робочу силу з боку як приватного, так і державного сектору економіки;
- підвищення конкурентноздатності робочої сили та забезпечення якісної відповідності робочої сили і робочих місць;
- поліпшення процесу працевлаштування.

Широко пропагована донедавна політика зайнятості, орієнтована на інтереси виробництва, темпи його зростання і диференційована, переважно, розміщенням продуктивних сил, призвела до деформації ринку праці і погіршення умов робочої сили. А орієнтація на ресурсний підхід до людини взагалі не передбачає розробки стратегії зайнятості населення.

З урахуванням цього слід більше орієнтуватися на вироблення змістовних аспектів якості зайнятості з метою управління нею. Складовими елементами такого механізму мають стати:

- визначення пріоритетних напрямів формування збалансованого складу робочої сили (професійно-кваліфікаційною, статевовікової структури у галузевому і регіональному розрізах) з рівнем і структурою виробництва, оскільки незбалансованість між попитом і пропозицією робочої сили і розвитком виробництва серйозно дестабілізує економіку, знижуючи тим самим якість зайнятість населення;
- оцінка забезпечення робочою силою за видами економічної діяльності та регіонами, вибір і оцінка пріоритетів формування організаційно-економічного механізму підвищення якості зайнятості;
- аналіз і корегування параметрів кожного з пріоритетних напрямів розвитку ринку праці залежно від реальної соціально-економічної ситуації в країні;
- вироблення системи заходів державного контролю, спрямованих на оптимізацію галузевих і регіональних пропорцій розподілу робочої сили, підвищення якості зайнятості та ефективного використання робочої сили.

4.6. Пасивна політика зайнятості у ринковій економіці

Пасивна політика зайнятості передбачає відповідальність держави за стан працівників та роботодавців на ринку праці.

До пасивної політики регулювання зайнятості належить: реєстрація осіб, що шукають роботу; визначення розміру допомоги по безробіттю; організація системи надання допомоги по безробіттю, зокрема одноразова її виплата для організації безробітним підприємницької діяльності; допомога по частковому безробіттю; впровадження не грошових форм підтримки безробітних та їхніх сімей; матеріальна допомога у період професійної підготовки., перепідготовки або підвищення кваліфікації безробітного; оформлення дострокового виходу на пенсію за умов наявності трудового стажу; допомога на поховання у разі смерті безробітного або особи, яка перебувала на його утриманні тощо (Ст. 7. ЗУ «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття»).

Таким чином, центральне завдання пасивної політики – надати безробітним допомогу, яка гарантує мінімальний рівень існування і враховує кількість осіб, які знаходяться на утриманні безробітного. Незважаючи на те, що домінуючою у

більшості розвинутих держав є активізація державної політики зайнятості, витрати на пасивну підтримку поки що переважають порівняно з активними заходами у всіх європейських країнах (окрім Швеції). У політиці зайнятості, здійснюваній урядом України, поки що переважають заходи пасивного характеру. Вона йде за подіями, замість того, щоб випереджати їх. Держава покликана відігрівати роль каталізатора співробітництва і взаємодії роботодавців, профспілок, місцевих органів влади в забезпеченні максимальної та ефективної зайнятості.

4.7. Пріоритети державної політики зайнятості в Україні

Новітні трансформаційні зрушення в економіці України, зокрема залучення України до інтеграційних процесів, потребують розробки принципово нового механізму і стратегії регулювання ринку праці та зайнятості населення. Щодо механізму, то суть основного завдання полягає у приведенні в режим активної взаємодії науково-методичної, нормативно-правової, соціально-економічної, фінансово-вартісної, організаційно-інституційної його складових з метою забезпечення продуктивної зайнятості.

Сучасна структура зайнятості в Україні – як за секторами економіки, так і за професійним статусом – далека від стандартів економічно розвинених країн. Не відповідає завданням інноваційного розвитку професійний склад зайнятих: від початку виходу з кризи спостерігається перерозподіл зайнятості на користь некваліфікованої робочої сили. Майже п’ята частина зайнятих працює на посадах, що не відповідають рівню їхньої освіти. Неефективна структура зайнятості віддзеркалює реалізацію моделі економічного розвитку, яка базується на дешевій робочій силі.

Стратегію економічного й соціального розвитку України на 2004 – 2015 рр. «Шляхом європейської інтеграції», що підготовлена відповідно до розпоряджень Президента України такими базовими інституціями, як Національний інститут стратегічних досліджень, Інститут економічного прогнозування НАН України, Міністерство економіки та з питань європейської інтеграції України, визначаються такі цілі та механізми реалізації політики зайнятості.

На етапі економічного зростання набуває особливої значущості здійснення регулюючих заходів, спрямованих на ліквідацію прихованого безробіття, проведення політики забезпечення повної продуктивної зайнятості. Зусилля органів державної влади і, насамперед Уряду, мають концентруватися на запровадженні дієвих стимулів створення нових робочих місць, забезпеченні гарантій зайнятості у процесі приватизації та реструктуризації підприємств, на підтримці підприємництва і самозайнятості населення, розширенні практики громадських робіт, підвищенні гнучкості ринку прані.

У сфері продуктивної зайнятості завдання полягає в прискоренні адаптації населення до ринкових вимог із врахуванням європейських та євразійських інтеграційних процесів розвитку інфраструктури ринку праці, підготовки кадрів. На перший план висуваються завдання удосконалення структури зайнятості та оптимізації структури робочих місць, удосконалення цільових програм з точки зору їх впливу на умови зайнятості у галузях і регіонах.

Мета державної політики щодо неформального сектору та натурального господарства полягає в поступовому переведенні зайнятого там населення до більш високого рівня організації шляхом сприяння повній, продуктивній, вільно обраній зайнятості й покращання соціального захисту вразливих верств населення.

Мікробізнес є дуже нестійким та уразливим видом підприємництва, тому потребує додаткових заходів сприяння на місцевому рівні.

З метою заохочення легалізації підприємницької діяльності для підприємців, які реєструються, слід передбачити:

- організацію короткострокових безкоштовних курсів, семінарів з правових основ підприємництва, бухгалтерського та податкового обліку;
- забезпечення консультаційного, інформаційно-рекламного обслуговування новостворених підприємницьких структур, зокрема включення до місцевих рекламно-інформаційних довідників безкоштовних юридичних консультацій, інформації про державні та громадські установи, які працюють з підприємцями;
- сприяння об'єднанню підприємців у громадські організації, спілки для захисту своїх інтересів.

Особливої уваги потребує вирішення проблем зайнятості сільського населення. Державна політика зайнятості в сільській місцевості передбачає такі основні напрями:

- стимулювання розвитку фермерських господарств та інших підприємств, які займатимуться сільським господарством на професійній основі та з використанням сучасних індустріальних технологій;
- диверсифікація зайнятості сільського населення, розвиток переробної промисловості та інших галузей агропромислового комплексу, соціальної сфери;
- законодавче врегулювання статусу і діяльності особистих селянських господарств, в основу визначення яких має закладатися не лише розмір, а й переважний напрям використання землі;
- права членів домогосподарств на державний соціальний захист і допомогу, у т. ч. допомогу по безробіттю, мають визначатися з урахуванням демографічного складу сім'ї (чисельність працездатних осіб, дітей, людей похилого віку) та об'єктивних можливостей здачі земельної ділянки в оренду (наявність підприємств, готових взяти землю в оренду, розмір орендної плати).

У політиці зайнятості, здійснюваній урядом України, поки що переважають заходи пасивного характеру. Вона йде за подіями, замість того, щоб випереджати їх. Держава покликана відігравати роль каталізатора співробітництва і взаємодії роботодавців, профспілок, місцевих органів влади в забезпеченні максимальної та ефективної зайнятості.

Аналіз існуючої політики зайнятості в Україні показав, що вона належним чином не виконує своєї соціальної ролі, оскільки безробіття зростає. Останнє, на жаль, є реальним запереченням конституційного права кожного працездатного громадянина на працю. У сучасних умовах перехідного періоду вихідним принципом політики зайнятості має бути принцип утримання безробіття в соціально допустимих межах, а спрямованістю соціальної політики – стимулювання працюючих через підвищення мотиваційної ролі заробітної плати.

Отже, державна політика зайнятості населення проводитиметься за такими напрямами:

- формування професійно-кваліфікаційного складу робочої сили відповідно до потреб економіки та ситуації на ринку праці;

- збереження ефективно функціонуючих і створення нових робочих місць, підвищення якості робочої сили;

- сприяння розробці відповідних заходів з метою підвищення рівня професійної мобільності вивільнюваних працівників;

- детінізація зайнятості та легалізація міждержавних трудових міграцій;

- створення умов для самостійної зайнятості населення і розвитку підприємницької ініціативи, посилення мотивації до легальної зайнятості;

- підтримка регіонів з критичною ситуацією на ринку праці з використанням механізмів сприяння розвиткові депресивних територій;

- реформування соціально-трудових відносин на селі внаслідок розпаювання та передачі землі в приватну власність;

- сприяння наданню додаткових гарантій щодо працевлаштування працездатних громадян працездатного віку, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці (молоді, жінок, інвалідів), запровадження з цією метою надійних економічних механізмів забезпечення їх зайнятості;

- забезпечення соціального захисту та сприяння зайнятості військовослужбовців, звільнених у запас у процесі реформування ЗС України;

- забезпечення надійного соціального захисту зареєстрованих безробітних шляхом подальшого запровадження законодавства;

- зниження рівня та тривалості зареєстрованого безробіття працездатного населення працездатного віку шляхом виконання програм, пов’язаних з проведенням активної політики зайнятості;

- впровадження ефективних форм співробітництва органів державної влади, профспілок і роботодавців.

Державні гарантії працездатному населенню наведено на рис. 4.2.

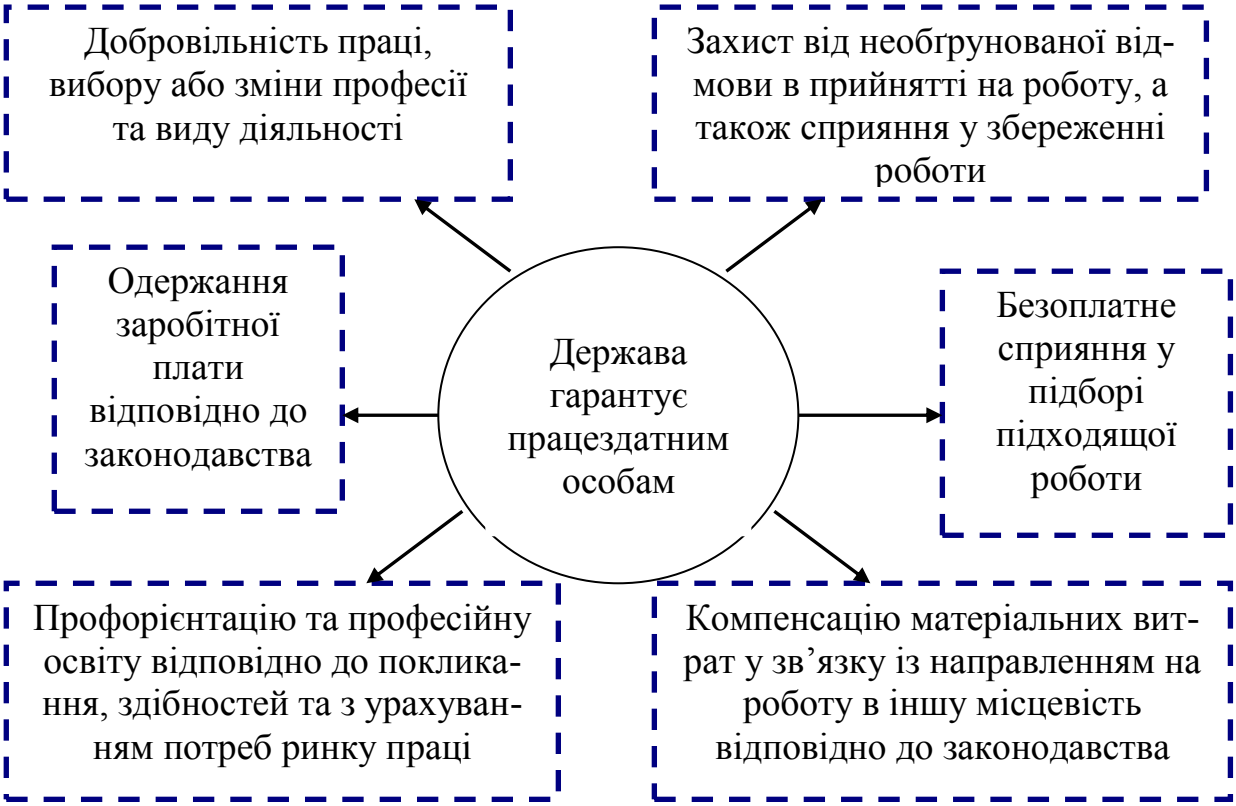

Рис. 4.2 Державні гарантії працездатному населенню

Контрольні питання для перевірки

1. Що є головною стратегічною метою державної політики щодо регулювання зайнятості населення?
2. З якими факторами пов'язані системи загроз та обмежень при розробці стратегії регулювання зайнятості населення?
3. Назвіть пріоритети соціальної спрямованості процесу регулювання зайнятості.
4. На яких засадах сформована концепція державного регулювання зайнятості?
5. Назвіть основні положення концепції державного регулювання зайнятості населення.
6. Як впливає демографічна ситуація в Україні на механізм державного регулювання зайнятості?
7. Назвіть необхідні умови для виробітку стратегії регулювання зайнятості.
8. До яких наслідків призводить ситуація, якщо концепція активної політики не виступає визначальною стратегії зайнятості?
9. Дайте поняття "інститутів", які регулюють соціально-трудові відносини.
10. Які функції виконують "інститути"?
11. Назвіть основні напрями "інституціональної" гнучкості.
12. Як диференціюються усі заходи державного регулювання зайнятості?
13. Охарактеризуйте активну політику зайнятості.
14. Які групи факторів впливають на розробку та здійснення активної політики зайнятості?

15. Яка інформація є найбільш суттєвою при розробці та здійсненні пакета заходів щодо активної політики?

16. Назвіть центральну задачу пасивної політики.

17. Яка політика зайнятості (активна чи пасивна) переважає у розвинених країнах?

18. Назвіть основні напрями державної політики зайнятості населення.

19. Які напрями передбачає державна політика зайнятості в сільській місцевості?

20. Назвіть державні гарантії працездатному населенню.

ТЕМА 5. ОРГАНІЗАЦІЯ ДІЯЛЬНОСТІ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ

5.1. Мета, структура та основні функції ДСЗ.

5.2. Організація профорієнтації, профконсультації, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації незайнятого населення.

5.3. Порядок реєстрації безробітних, пошуку їм підходящої роботи, працевлаштування.

5.4. Організація центром зайнятості громадських та інших робіт тимчасового характеру, залучення безробітних до підприємницької діяльності.

5.5. Інформаційне забезпечення в ДСЗ з використанням систем ЄТНАСП та ЄІАС (NET).

5.6. Розробка і реалізація програм зайнятості.

Основні поняття ДСЗ, статус безробітного, програми зайнятості, громадські роботи, профорієнтація, незайняте населення, ЄТНАСП

5.1. Мета, структура та основні функції ДСЗ

Державна служба зайнятості України прийшла на зміну системі бюро з працевлаштування.

Основними етапами розвитку сучасної державної служби зайнятості України є таки:

• перший: (1991–1995 рр.) – період інституційного облаштування: нормативна база, кадри, координаційні комітети сприяння зайнятості населення, матеріально-технічна база;

• другий: (1995–2000 рр.) – етап набуття досвіду виконання центрами зайнятості елементарних функцій, зокрема реєстрації безробітних і виплати допомоги по безробіттю, направлення незайнятих громадян на профнавчання. У цей період також упроваджується методологія МОП щодо аналізу економічної активності населення та визначення рівня безробіття;

• третій: (2001–2004 рр.). – упровадження загальнообов’язкового державного соціального страхування на випадок безробіття. Розробка і впровадження інноваційних технологій - ЄТОНН і ЄІАС;

• четвертий: (2004–2006 рр.) – зміцнення матеріально-технічної бази;

• п’ятий: (2006–поточний час) – удосконалення технологій активного сприяння зайнятості населення, розширене розуміння трудового посередництва.

Служба зайнятості заснована відповідно до постанови Кабінету Міністрів України „Про створення державної служби зайнятості в Українській РСР” від 21.12.1990 р. №381. Постановою Кабміну України від 24. 06. 1991р. №47 затверджено Положення про ДСЗ, згідно з яким на неї покладене комплексне вирішення питань регулювання зайнятості населення, професійної орієнтації, працевлаштування і соціальної підтримки тимчасово непрацюючих громадян.[8]

Діяльність ДСЗ базується на таких міжнародних принципах:

• безкоштовність наданих послуг;

• доступність**,** тобто надання послуг у рівній мірі всім суб'єктам ринку праці, як тим, хто шукає роботу, так і тим, хто шукає робочу силу;

• добровільність - відсутність будь-якого примушення у трудовому посередництві;

• рівність - надання послуг усім громадянам без будь-якої дискримінації;

• відкритість - надання повної інформації щодо працевлаштування, вільних робочих місць, чинних законодавчих актів стосовно зайнятості й безробіття.

Її діяльність регламентується Законом України “Про зайнятість населення” [3]. Крім зазначеного Закону діяльність служби зайнятості України регламентується нормативними актами Кабінету Міністрів України, Міністерства соціальної політики України, Верховної Ради України, указами Президента України та локальними актами Державного центру зайнятості.

На сучасному етапі державна служба зайнятості діє як єдина цілісна система органів виконавчої влади з трирівневою структурою.

Перший (базовий) рівень – це районні, міські, міськрайонні, районні в містах центри зайнятості, які безпосередньо приймають громадян і надають їм послуги згідно з чинним законодавством про зайнятість.

Другий рівень – це обласні центри зайнятості, що здійснюють територіальний розподіл трудових ресурсів і беруть участь у розробці регіональних програм зайнятості відповідно до місцевих особливостей і потреб.

Третій (верхній) рівень – це Державний центр зайнятості, який відповідає за реалізацію єдиної політики зайнятості на всій території України, заходів соціального захисту та сприяння зайнятості незайнятих громадян, організаційно-методичне, правове та нормативне забезпечення, створення єдиної інформаційно-довідкової системи, розвиток матеріально-технічної бази служби зайнятості, підготовку кадрів усіх рівнів, міжнародні зв’язки, раціональне використання коштів фонду загальнообов’язкового державного соціального страхування на випадок безробіття.

До складу державної служби зайнятості належать також навчальні заклади професійної підготовки незайнятого населення, інформаційно-обчислювальні центри, територіальні та спеціалізовані бюро зайнятості, центри реабілітації населення, підприємства, установи і організації, підпорядковані службі зайнятості.

Структура центрального апарату державної служби зайнятості – Державного центру зайнятості Міністерства праці та соціальної політики України визначається його функціями. Він, по-перше, управляє регіональними і базовими центрами, по-друге, вирішує специфічні питання національного рівня.

У вирішенні першого завдання роль центрального апарату в Україні зводиться до *консультування, нормативного і методологічного забезпечення місцевих центрів зайнятості, контролю за їхньою діяльністю.*

Центральний апарат також здійснює *аналіз ринків праці усієї країни*, прогнозує їхній розвиток, розробляє проекти національних програм, спрямованих на досягнення балансу між попитом і пропозицією робочої сили, пом'якшення наслідків безробіття (зокрема, Державну програму зайнятості).

Винятковою компетенцію центрального апарату є:

• визначення стратегії участі підрозділів служби зайнятості в реалізації державної політики зайнятості, методології надання соціальних послуг населенню і роботодавцям;

• розробка проектів нормативних актів, що регулюють відносини у сфері зайнятості й діяльності центрів зайнятості;

• визначення стратегії розвитку державної служби зайнятості і розробка проектів бюджету, що затверджує правління Фонду;

• співпраця з центральними органами державної виконавчої влади, комітетами Верховної Ради України, з керівними органами профспілок і організацій роботодавців;

• організація міжнародного співробітництва;

• визначення кадрової політики, вимог щодо відбору кадрів, організації їх навчання, атестації тощо;

• здійснення інформування громадськості, органів влади про процеси і тенденції, що відбуваються на ринку праці;

• розвиток матеріально-технічної бази для надання соціальних послуг населенню і роботодавцям.

Підрозділи Державного центру зайнятості можна умовно поділити на п'ять груп.

Перша - підрозділи, що безпосередньо виконують функції організації процесу надання соціальних послуг населенню і роботодавцям, здійснюють керівництво місцевими центрами зайнятості, зокрема контроль за їх діяльністю, методичне забезпечення.

Друга - підрозділи, які здійснюють збір і обробку різноманітної статистичної інформації, займаються аналітичною роботою та прогнозуванням.

Третя - підрозділи, що забезпечують зв'язок з центральними органами виконавчої та законодавчої влади, ЗМІ і громадськістю.

Четверта - підрозділи, що забезпечують кадрову, фінансово-господарську роботу, бухгалтерський облік, розвиток матеріальної бази і матеріально-технічне постачання. *П'ята* - підрозділи, що виконують контрольно-інспекційні функції.

Як правило, у більшості країн штатна чисельність центрального апарату (без урахування автономних організацій: навчальних і дослідницьких установ, редакцій газет і часописів, видавництв) не перевищує 1 - 2% від загальної кількості працівників служби зайнятості (в Україні - 1,1%).

Структура регіональних центрів зайнятості визначається їх функціями: здійснення зв'язку центрального апарату з місцевими (базовими) центрами; координація своєї діяльності з державними органами і громадськими організаціями регіонального рівня (перш за все профспілками й організаціями роботодавців), участь у розробці і реалізації регіональної політики зайнятості, надання методичної і практичної допомоги базовим центрам.

Структура обласних центрів зайнятості України *повторює структуру центрального апарату* в дещо спрощеному варіанті.

Успішне виконання завдань щодо участі у реалізації державної політики зайнятості, надання високоякісних соціальних послуг населенню і роботодавцям визначається не стільки організаційною структурою центрів зайнятості, скільки складом їх персоналу, його професіоналізмом і відповідальністю, рівнем співпраці з органами державної влади, місцевого самоврядування, профспілками і організаціями роботодавців.

Згідно із законодавством державна служба зайнятості надає послуги із забезпечення зайнятості населення безплатно. Діяльність державної служби зайнятості фінансується за рахунок передбачених на такі цілі коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття (ФЗДСС).

Усю різноманітність функцій, які виконують служби зайнятості можна об'єднати у три типи і сім груп [66].

1. Перший тип функцій - надання соціальних послуг клієнтам. Він містить наступні групи функцій.

Перша група - *функції трудового посередництва,* які полягають у наданні допомоги особам, що шукають роботу, у пошуку і підборі відповідного робочого місця, роботодавцям - у швидкому заповненні вакансії працівниками, які володіють необхідними професійними навичками.

До мотиваційно-активізуючих належать різноманітні заходи, спрямовані на підвищення активності безробітних у пошуку роботи, посилення їхньої мотивації до трудової діяльності, підвищенню конкурентоспроможності на ринку праці. Звичайно, ці заходи містять організацію професійного навчання, проведення семінарів із безробітними з техніці пошуку роботи; сприяння започаткуванню ними власного бізнесу, залучення незайнятих громадян до участі в громадських оплачуваних роботах.

Третя група об'єднує соціально-захисні функції - визначення, нарахування та надання допомоги по безробіттю, інших видів матеріальних виплат; працевлаштування осіб, які неспроможні на однакових умовах конкурувати на ринку праці (інваліди, молодь, жінки із малолітніми дітьми і т.д.).

2. Другий тип функцій містить своєрідні допоміжні функції, що мають або підпорядкований характер до функцій першого типу або забезпечують внутрішню життєдіяльність служби, але безпосередньо не пов'язані з обслуговуванням клієнтів - незайнятих громадян і роботодавців.

Четверта група складається з розпорядчо-фінансових функцій, що спрямовані на формування фонду сприяння зайнятості, ощадливе використання коштів, фінансове забезпечення виплати допомоги по безробіттю й інших видів матеріальної допомоги, організацію внутрішньої господарської діяльності

(зарплата персоналу, оренда приміщень і майна, закупівля техніки й інвентарю), фінансування профнавчання незайнятих громадян і організації оплачуваних громадських робіт, видання безпроцентних позик безробітним для заняття підприємницькою діяльністю і т.д.

П'яту групу функцій можна назвати контрольною, вона характеризується тим, що має загальну контролюючу спрямованість: за дотриманням законодавства про зайнятість; дотриманням фінансової дисципліни (прийом на роботу осіб у межах 5-процентної квоти, своєчасне інформування підприємствами центрів зайнятості про майбутнє вивільнення працівників, про вільні робочі місця й осіб, прийнятих на роботу; за повним і своєчасним відрахуванням коштів у фонд сприяння зайнятості; за правильною витратою коштів підрозділами служби).

Шоста група містить ліцензійно-дозвільні функції: видачу дозволів на працевлаштування іноземних громадян, а суб'єктам підприємницької діяльності — на використання їхньої праці, комерційним організаціям - на надання платних послуг, пов'язаних із профорієнтацією і працевлаштуванням населення.

3. Третій тип функцій пов'язано з управлінням, або регулюванням ринку праці. Законодавство України про зайнятість населення визначає для служби зайнятості низку таких найважливіших завдань, як планування і прогнозування зайнятості, координацію зусиль державних і громадських органів, підприємств щодо здійснення заходів регулювання ринку праці. Дані завдання у своїй сукупності складають процес управління.

Тому ми цілком обґрунтовано можемо говорити про виконання нею сьомої (не в порядку значимості, а з точки зору зручності викладання) групи функцій - *інформаційно-аналітичної і прогностичної,* яка пов'язана з забезпеченням процесу управління - зі збором й аналізом різноманітної статистичної та соціологічної інформації про ринки праці; інформуванням громадян, органів влади, громадськості про процеси, явища і тенденції, що відбуваються на ньому; розробкою прогнозів щодо попиту і пропозиції робочої сили (зокрема по галузях і регіонах); участю в підготовці програм зайнятості населення і заходів соціального захисту населення від безробіття. Ефективність роботи ДСЗ залежить від рівня кваліфікації та досвідченості її працівників, особливо базової районної (міської) ланки, які безпосередньо і щоденно працюють з людьми; а також від матеріально-технічного забезпечення і, перш за все, електронного оснащення.

Як і кожна система управління, ДСЗ має *основні показники своєї діяльності. До них належать:*

• чисельність громадян, які звернулися до органів ДСЗ з різних питань за звітний термін (місяць, квартал, рік);

• кількість наданих громадянам послуг (консультаційних, профорієнтаційних, навчання, перенавчання і підвищення кваліфікації, допомоги у відкритті своєї справи тощо);

• число громадян, яким сприяли у працевлаштуванні, та їх питома вага серед тих, хто звернувся з цього приводу;

• організація громадських робіт і кількість задіяних на них громадян;

• стан використання коштів Фонду на активні й пасивні заходи.

5.2. Організація профорієнтації, профконсультації, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації незайнятого населення

Професійна орієнтація є одним із найважливіших факторів щодо ефективного використання та відтворення трудових ресурсів, який визначає оптимальне співвідношення особистих бажань та суспільних потреб.

Професійна орієнтація населення - комплекс взаємопов'язаних економічних, соціальних, медичних, психологічних і педагогічних заходів, спрямованих на активізацію процесу професійного самовизначення та реалізацію здатності до праці особи, виявлення її здібностей, інтересів, можливостей та інших чинників, що впливають на вибір або зміну професії та виду трудової діяльності.

Основним об'єктом профорієнтаційної діяльності є зайняте і незайняте населення, зокрема молодь, що навчається, звільнені працівники й особи з обмеженою працездатністю.

Головною метою професійної орієнтації є сприяння підвищенню конкурентоспроможності працівника на ринку праці на основі врахування особистих характеристик кожного шукача роботи та потреб ринку праці, досягнення ефективної зайнятості населення. Професійна орієнтація безробітних – прямий шлях до їхньої самореалізації на ринку праці.

Цілями функціонування системи професійної орієнтації є:

1) формування в людині соціально-значимих внутрішніх регуляторів активності (поведінки) у зв'язку з вибором професії і плануванням перспектив професійного зростання;
2) створення умов для соціально цінної активності в професійному самовизначенні;
3) надання допомоги старшокласникам в обґрунтованому виборі професії;
4) розподіл за професіями, що найбільше відповідають інтересам, нахилам, здібностям, первинній трудовій і соціальній підготовці кожної людини;
5) психологічна підготовка й адаптація до професійного навчання і подальшої трудової діяльності.

Професійна орієнтація реалізує низку особистих і суспільних функцій:

- соціальну, яка передбачає засвоєння особистістю визначеної системи соціальних норм і цінностей (суспільних, професійних, міжособистісних), знань, навичок і умінь, необхідних для успішного навчання і виконання у майбутньому професійної діяльності;
- психолого-педагогічну, яка має на меті виявлення і формування у людини інтересів, нахилів, здібностей, особистісних якостей для обґрунтованого вибору майбутньої професії, оцінки рівня професійної придатності до конкретної діяльності, психологічного забезпечення професійної підготовки, адаптації до праці і т.д.;
- соціально-економічну, яка спрямована на поліпшення якісного складу працівників (за критеріями професійного, психологічного, соціального характеру), задоволення людини своєю працею та ін.;
- медико-фізіологічну, яка забезпечує виявлення обмежень у стані здоров'я і розвитку психофізіологічних функцій, важливих для забезпечення визначеної

діяльності, корекції професійних планів відповідно до функціональних можливостей конкретної людини виконувати професійні обов'язки;

- виробничо-технічна, яка передбачає формування системи загальнотрудових, загальновиробничих і спеціальних знань, умінь, навичок у процесі трудової підготовки і професійного навчання.

Елементи профорієнтації наведені на рис. 5.1

Рис. 5.1. **Елементи профорієнтації**

Згідно зі статтею 7. ЗУ «Про зайнятість населення» кожен має право на професійну орієнтацію, яке забезпечується шляхом надання комплексу профорієнтаційних послуг з вибору або зміни професії, виду діяльності та інших профорієнтаційних послуг. Особи мають право на безоплатні послуги з професійної орієнтації з метою обрання або зміни виду діяльності, місця роботи, режиму праці.[3]

Професійна орієнтація осіб, які звернулися до територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, здійснюється шляхом:

1) професійного інформування, що полягає у наданні відомостей про трудову діяльність та її роль у професійному самовизначенні особи, інформації про стан ринку праці, зміст та перспективи розвитку сучасних професій і вимоги до особи, форми та умови оволодіння професіями, можливості професійно-кваліфікаційного і кар'єрного зростання, що сприятиме формуванню професійних інтересів, намірів та мотивації особи щодо обрання або зміни виду трудової діяльності, професії, кваліфікації, роботи;

2) професійного консультування, спрямованого на оптимізацію професійного самовизначення особи на основі виявлення її індивідуально-психологічних

характеристик, особливостей життєвих ситуацій, професійних інтересів, нахилів, стану здоров'я та з урахуванням потреби ринку праці;

3) проведення професійного відбору, що полягає у встановленні відповідності особи вимогам, які визначені для конкретних видів професійної діяльності та посад.

Порядок надання послуг з професійної орієнтації осіб затверджується центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері соціальної політики.

Основними завданнями в проведенні профорієнтаційної роботи із незайнятим населенням є:

- сприяння найліпшому вибору або зміні безробітними сфери діяльності відповідно до їх професійних інтересів, нахилів, здібностей, рівня професійної підготовки, стану здоров'я, з урахуванням потреб регіонального ринку праці та вимог роботодавців;
- надання інформаційної та консультаційної допомоги в прийнятті кожним громадянином свідомого та самостійного рішення щодо власного працевлаштування;
- сприяння підвищенню особистої конкурентноздатності безробітних на ринку праці та їх професійної мобільності;
- надання психологічної підтримки безробітним з метою їх соціальної, психологічної та професійної адаптації на ринку праці та ін.

Вагомим напрямом роботи працівників системи профорієнтації служби зайнятості, який значною мірою впливає на працевлаштування незайнятих громадян, є професійне консультування, спрямоване на надання людині практичної допомоги щодо вибору сфери трудової діяльності, переорієнтації на інший вид діяльності, підвищення мотивації до праці, навчання щодо форм та методів самостійного пошуку роботи, зайняття підприємницькою діяльністю, психологічної підтримки безробітних. Професійним консультуванням, як і професійним інформуванням у службі зайнятості, охоплені різні категорії населення. Залежно від того, до якої категорії населення належить людина, міняється змістовна сторона консультації.

Індивідуальне консультування ведеться шляхом вивчення особистих інтересів, схильностей, мотивів вибору бажаних видів діяльності й загальних психофізіологічних характеристик. З метою швидкого та точного визначення психологічних якостей та властивостей клієнта, формування адекватної самооцінки, правильної спрямованості на отримання професій проводяться профконсультації із застосуванням профдіагностичних методик.

Метою держави у сфері соціальної політики є пом'якшення через інститут державної служби зайнятості негативного впливу безробіття. До найбільш ефективних засобів досягнення цієї мети відносять професійне навчання, очікуваний результат якого – гарантоване працевлаштування.

Професійне навчання - набуття та удосконалення професійних знань, умінь та навичок особи відповідно до її здібностей, що забезпечує відповідний рівень професійної кваліфікації для професійної діяльності та конкурентоспроможності на ринку праці.

Система професійного навчання охоплює:

1) осіб, які проходять первинну професійну підготовку в навчальних закладах та інших установах, що здійснюють або забезпечують підготовку кваліфікованих робітників і фахівців;

2) працівників, які проходять первинну професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації впродовж трудової діяльності;

3) безробітних, які шукають роботу і потребують первинної професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації.

Підвищення конкурентоспроможності працівників на ринку праці відповідно до вимог сучасного виробництва та сфери послуг здійснюється шляхом забезпечення ефективного функціонування та розвитку системи професійного навчання працівників, сприяння у проведенні їх професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання. З цією метою роботодавець у порядку, передбаченому законодавством, колективним договором і угодами, періодично організовує для працівників професійне навчання, перепідготовку та підвищення кваліфікації.

Роботодавець має право укладати з працівниками або іншими особами, які не перебувають з ним у трудових відносинах, за їх згодою договори про направлення їх до навчальних закладів для професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації. Зазначеним договором на працівника або іншу особу, яка направляється на навчання, може бути покладено обов'язок відпрацювати на посаді відповідно до отриманої кваліфікації в такого роботодавця після закінчення навчання протягом погодженого сторонами строку, який повинен бути порівнянний з обов'язками, що взяв на себе роботодавець щодо оплати та строку навчання, але не більше ніж три роки.

У разі відмови працівника або іншої особи відпрацювати в роботодавця протягом погодженого з ним строку, звільнення з роботи до закінчення такого строку працівник або інша особа зобов'язані відшкодувати роботодавцю витрати, пов'язані з оплатою навчання, або їхню частину пропорційно відпрацьованому строку на умовах, що визначаються договором. Працівник або інша особа не зобов'язані відшкодовувати роботодавцю витрати, пов'язані з навчанням, якщо вони не стали до роботи або були звільнені з роботи з таких підстав:

1) установлення інвалідності;

2) звільнення за ініціативою роботодавця, що не пов'язане з учиненням працівником протиправних дій;

3) призов на військову службу чи направлення на альтернативну (невійськову) службу;

4) за власною ініціативою у зв'язку з порушенням роботодавцем трудового законодавства, колективних угод, колективного або трудового договору;

5) догляд за дитиною-інвалідом та (або) інвалідом I групи (незалежно від причини інвалідності).

Порядок підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями визначається Кабінетом Міністрів України.

Професійне навчання зареєстрованих безробітних - професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації, спрямовані на здобуття та

удосконалення професійних знань, умінь та навичок, підвищення конкурентоспроможності на ринку праці, що здійснюються за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

Порядок професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації зареєстрованих безробітних затверджується центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, разом з центральним органом виконавчої влади у сфері освіти і науки, молоді та спорту та за погодженням з репрезентативними всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців відповідно до законодавства про соціальний діалог.

Професійне навчання зареєстрованих безробітних організовується територіальними органами центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, на замовлення роботодавця або для самозайнятості, провадження підприємницької діяльності з урахуванням побажань безробітних і здійснюється у професійно-технічних та вищих навчальних закладах, на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання.

Для підвищення конкурентоспроможності безробітних на ринку праці, сприяння їх самозайнятості територіальні органи центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, організовують професійне навчання за укрупненими (інтегрованими) робітничими професіями та іншими професіями, що користуються попитом на ринку праці.

Порядок відбору навчальних закладів для організації професійного навчання зареєстрованих безробітних та їх проживання в період навчання за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття затверджується центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції.

Організація професійного навчання безробітних здійснюється територіальними органами центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, на договірних засадах з безробітними, роботодавцями, навчальними закладами в порядку, затвердженому центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції.

Роботодавці - замовники кадрів беруть участь у визначенні змісту навчання, кваліфікаційній атестації безробітних, надають робочі місця для їх виробничого навчання, виробничої практики або стажування.

За безробітним, який проходить професійне навчання за направленням територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, зберігається виплата допомоги по безробіттю у розмірах і в строки, що встановлені відповідно до законодавства.

Безробітні можуть підтвердити результати неформального професійного навчання за робітничими професіями за направленням територіальних органів

центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

Можливості для підвищення конкурентоспроможності громадян віком старше 45 років

Особи віком старше 45 років, страховий стаж яких становить не менше 15 років, мають право до досягнення встановленого статтею 26 Закону України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування" пенсійного віку на одноразове отримання ваучера для підтримання їх конкурентоспроможності шляхом перепідготовки, спеціалізації, підвищення кваліфікації за професіями та спеціальностями для пріоритетних видів економічної діяльності. Вибір професії (спеціальності) із затвердженого переліку, форми та місця навчання здійснюється особою.

Ваучер - це документ встановленого зразка, що дає особі відповідно до Закону право на перепідготовку, підготовку на наступному освітньо-кваліфікаційному рівні, спеціалізацію, підвищення кваліфікації у навчальних закладах чи в роботодавця.

Вартість ваучера встановлюється в межах вартості навчання, але не може перевищувати десятикратний розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб, установленого законом.

Оплата ваучера здійснюється за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття виходячи з його фінансових можливостей.

Порядок видачі територіальними органами центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, ваучерів та перелік професій, спеціальностей та напрямів підвищення кваліфікації, для навчання за якими може бути виданий ваучер, затверджуються Кабінетом Міністрів України.

Професійне навчання інвалідів, зареєстрованих у державній службі зайнятості, організовується нею за погодженням з управлінням праці та соціального захисту населення відповідно до потреб ринку праці. Професійне навчання інваліда проводиться в професійно-технічних та вищих навчальних закладах, на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності та підпорядкування (за наявності в них ліцензії на надання освітніх послуг). На випадок, коли інвалід потребує спеціальних умов для професійного навчання відповідно до індивідуальних програм реабілітації, державна служба зайнятості організовує навчання в навчальних закладах, у яких для цього створені необхідні умови. За рахунок коштів Фонду загальнообов’язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття здійснюється професійне навчання зареєстрованих у державній службі зайнятості безробітних інвалідів (за винятком інвалідів, що належать до незастрахованих осіб). Фінансування професійного навчання інвалідів, зареєстрованих у державній службі зайнятості, які належать до незастрахованих осіб, здійснюється за рахунок коштів Фонду соціального захисту інвалідів.

Професійне навчання інвалідів може проводитись у разі: неможливості підібрати роботу через відсутність у інваліда необхідної кваліфікації;

необхідності змінити кваліфікацію у зв'язку з відсутністю роботи, що відповідає професійним навичкам інваліда; втрати здатності виконувати роботу за попередньою професією; відсутності професії; необхідності підібрати роботу інваліду, зокрема з умовою виконання роботи вдома, відповідно до рекомендацій медико-соціальної експертної комісії (МСЕК), наявної кваліфікації та з урахуванням його побажань.

Організація професійного навчання інвалідів здійснюється державною службою зайнятості в порядку, визначеному Мінпраці та Міністерством освіти і науки, за погодженням з місцевими органами праці та соціального захисту населення і відповідно до наявної кваліфікації з урахуванням вимог ринку праці, перспектив розвитку регіону, в тому числі для заняття підприємницькою діяльністю, за згодою інваліда на договірній основі між інвалідом та центром зайнятості.

Центри зайнятості, сприяючи організації професійного навчання безробітних інвалідів, спрямовують свою діяльність на досягнення реальних результатів професійної реабілітації, що проявляються у працевлаштуванні. Безробітним особам з інвалідністю надається можливість професійної підготовки, перепідготовки відповідно до вимог ринку праці. Їм пропонуються найбільш адекватні форми навчання – індивідуальна форма, дистанційне навчання, модульне навчання, професійне навчання безпосередньо на виробництві, активно впроваджуються його індивідуальні форми. Це дозволяє наблизити зміст навчання до потреб як безробітних інвалідів, так і роботодавців, використати в процесі навчання нову техніку, залучити кваліфікованих спеціалістів-наставників і завдяки набутій інвалідами професійній освіті сучасного рівня спростити для них процес пошуку роботи.

Надання державною службою зайнятості безробітним інвалідам послуг з організації професійного навчання та подальшого працевлаштування на основі дієвого спілкування, в умовах створення довірливої атмосфери розкриває для них перспективи професійної самореалізації, сприяє позбавленню соціальних стигм і негативних стереотипів, налаштовує на впевненість у власних силах, допомагає будувати товариські стосунки, взаєморозуміння та взаємодопомогу в навчально-виробничому колективі, забезпечуючи реальний реабілітаційний зміст професійного навчання в єдиному процесі медико-соціальної, професійної і трудової реабілітації.

5.3. Порядок реєстрації безробітних, пошуку їм підходящої роботи, працевлаштування

Порядок реєстрації, перереєстрації та ведення обліку громадян, які шукають роботу, і безробітних у територіальних органах центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, визначається Кабінетом Міністрів України 1.

Зареєстрований безробітний - особа працездатного віку, яка зареєстрована в територіальному органі центрального органу виконавчої влади, що реалізує

державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, як безробітна і готова та здатна приступити до роботи;

Згідно з Законом України «Про зайнятість» статусу безробітного може набути:

1) особа працездатного віку до призначення пенсії (зокрема на пільгових умовах або за вислугу років), яка через відсутність роботи не має заробітку або інших передбачених законодавством доходів, готова та здатна приступити до роботи;

2) інвалід, який не досяг встановленого статтею 26 Закону України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування" пенсійного віку та отримує пенсію по інвалідності або соціальну допомогу відповідно до законів України "Про державну соціальну допомогу інвалідам з дитинства та дітям-інвалідам" та "Про державну соціальну допомогу особам, які не мають права на пенсію, та інвалідам";

3) особа, молодша 16-річного віку, яка працювала і була звільнена у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, зокрема припиненням або перепрофілюванням підприємств, установ та організацій, скороченням чисельності (штату) працівників.

Статус безробітного надається зазначеним особам за їх особистою заявою у разі відсутності підходящої роботи з першого дня реєстрації у територіальних органах центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, незалежно від зареєстрованого місця проживання чи місця перебування.

Реєстрація безробітного в територіальному органі центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, припиняється у разі:

1) зайнятості особи;

2) поновлення на роботі за рішенням суду, що набрало законної сили;

3) подання безробітним особисто письмової заяви про зняття його з реєстрації як безробітного або відмови від її послуг;

4) дворазової відмови від пропонування підходящої роботи, а для безробітного, який вперше шукає роботу та не має професії (спеціальності), дворазової відмови від пропонування проходження професійного навчання;

5) дворазової відмови від пропонування підходящої роботи за професією (спеціальністю), набутою за направленням територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції;

6) припинення професійного навчання за направленням територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, без поважних причин;

7) невідвідування без поважних причин територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, протягом 30 робочих днів з дати прийняття рішення про таке відвідування (наявність поважних причин підтверджується відповідними документами);

8) встановлення факту подання особою недостовірних даних та документів, на підставі яких було прийнято рішення про надання їй статусу безробітного, призначення (виплати) матеріального забезпечення на випадок безробіття та надання соціальних послуг;

9) встановлення факту виконання безробітним оплачуваної роботи (надання послуг);

10) набрання законної сили вироком суду про засудження особи до позбавлення волі, обмеження волі, арешту (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням);

11) вступу на навчання за денною формою;

12) призову на строкову військову або альтернативну (невійськову) службу;

13) досягнення особою встановленого статтею 26 Закону України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування" пенсійного віку або призначення пенсії на пільгових умовах, або за вислугу років;

14) подання заяви про бажання здійснювати догляд за дитиною до досягнення нею трирічного віку або тривалістю, визначеною у медичному висновку;

15) смерті безробітного або визнання його за рішенням суду померлим, безвісно відсутнім, недієздатним чи обмежено дієздатним;

16) з дня видачі довідки до акта огляду медико-соціальною експертною комісією з висновками про визнання особи нездатною до трудової діяльності;

17) з інших підстав, передбачених порядком реєстрації, перереєстрації та ведення обліку громадян, які шукають роботу, і безробітних.

У разі припинення реєстрації відповідно до пунктів 4-9 частини першої цієї статті безробітний має право на наступну реєстрацію у територіальному органі центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, не раніше ніж через 90 календарних днів з дня зняття з обліку.

Підходящою для безробітного вважається робота, що відповідає освіті, професії (спеціальності), кваліфікації особи з урахуванням доступності транспортного обслуговування, встановленої рішенням місцевої державної адміністрації, виконавчого органу відповідної ради.

Заробітна плата повинна бути не нижче розміру заробітної плати такої особи за останнім місцем роботи з урахуванням середнього рівня заробітної плати, що склався у регіоні за минулий місяць, де особа зареєстрована як безробітний.

Під час пропонування підходящої роботи враховується тривалість роботи за професією (спеціальністю), кваліфікація, досвід, тривалість безробіття, а також потреба ринку праці.

Для осіб, які не мають професії (спеціальності) і вперше шукають роботу, підходящою вважається така, що потребує первинної професійної підготовки, зокрема безпосередньо на робочому місці, а для осіб, які бажають відновити трудову діяльність після перерви тривалістю, що перевищує шість місяців, підходящою вважається робота за професією останнього місця роботи або робота з проходженням попередньої перепідготовки за новою професією (спеціальністю) за направленням територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції.

У разі коли неможливо надати безробітному роботу за професією протягом шести місяців з дня перебування на обліку в територіальному органі центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, йому пропонується підходяща робота з урахуванням здібностей, стану здоров'я і професійного досвіду, доступних для нього видів навчання та потреби ринку праці.

Для громадян, які не працювали за попередньо здобутими професіями (спеціальностями) понад 12 місяців, підходящою вважається робота, яку вони виконували за останнім місцем роботи, а робота за здобутими раніше професіями (спеціальностями) може вважатися підходящою за умови попереднього підвищення кваліфікації з урахуванням потреби ринку праці.

У разі зміни безробітним професії за направленням служби зайнятості, підходящою вважається робота за новою та за попередньою професією (спеціальністю).

Підбір підходящої роботи для інвалідів (зокрема шляхом розумного пристосування існуючого або створення нового робочого місця) здійснюється відповідно до їх професійних навичок, знань, індивідуальної програми реабілітації та з урахуванням побажань щодо умов праці.

Для безробітних, які не мають професії, або таких, що працювали на роботах, які не потребують спеціальної підготовки, та перебувають на обліку, більш як шість місяців, підходящою роботою також вважається участь у громадських та інших роботах тимчасового характеру, тривалість яких перевищує один місяць.

Для громадян, які бажають відновити трудову діяльність після тривалої (більш як 12 місяців) перерви (крім громадян, яким до досягнення загальновстановленого пенсійного віку залишилося два і менше років), підходящою роботою також вважається участь у громадських роботах, а також інших роботах тимчасового характеру, що відповідають їхній освіті, професії (спеціальності), професійному досвіду, зокрема за спорідненими професіями, та тривають понад один місяць.

Підходящою для безробітного не може вважатися робота, якщо:

- місце роботи розташовано за межами доступності транспортного обслуговування, встановленої рішенням місцевої державної адміністрації, виконавчого органу відповідної ради;
- умови праці не відповідають правилам і нормам, встановленим законодавством про працю та охорону праці (зокрема якщо на запропонованому місці роботи порушуються встановлені законом строки виплати заробітної плати);
- умови праці на запропонованому місці роботи не відповідають стану здоров'я громадянина, підтвердженому медичною довідкою.

Без згоди громадянина йому не може пропонуватися робота, яка потребує зміни місця проживання.

5.4 Організація центром зайнятості громадських та інших робіт тимчасового характеру, залучення безробітних до підприємницької діяльності

Громадські роботи є видом суспільно корисних оплачуваних робіт в інтересах територіальної громади, які організовуються для додаткового стимулювання мотивації до праці, матеріальної підтримки безробітних та інших категорій осіб і виконуються ними на добровільних засадах.

Оплачувані громадські роботи – це загальнодоступні види тимчасової трудової діяльності громадян, що не потребують спеціальної кваліфікації і виконуються на договірній основі.

Порядок організації громадських та інших робіт тимчасового характеру затверджує Кабінет Міністрів України.

До участі в оплачуваних громадських роботах можуть залучатися як громадяни, зареєстровані ДСЗ, так і зайняті трудовою діяльністю, які виявили бажання працювати у вільний від основної роботи і навчання час. Перевага надається безробітним, у яких закінчилася виплата допомоги по безробіттю та матеріальної допомоги по безробіттю.

Види громадських робіт визначаються місцевими державними адміністраціями, виконавчими комітетами сільських, селищних, міських рад за такими критеріями:

1) мають тимчасовий характер і для їх організації не можуть бути використані постійні робочі місця та вакансії;

2) можуть виконуватися на умовах неповного робочого дня;

3) мають економічну, соціальну та екологічну користь для регіону;

4) надають можливість тимчасового працевлаштування безробітних на роботи, що не потребують додаткової спеціальної, освітньої та кваліфікаційної підготовки.

Положення про порядок організації та проведення оплачуваних громадських робіт, затверджених постановою Кабміном України від 27.04.1998 р. №578, визначає перелік робіт, які можуть кваліфікуватися як оплачувані громадські:

а) благоустрій та озеленення території населених пунктів, зон відпочинку і туризму;

б) підсобні та ремонтні роботи на будівництві житла, об’єктів соціальної сфери;

в) будівництво шляхів, водопровідних каналізаційних, газових, залізничних, портових та інших транспортних споруд;

г) землевпорядні та меліоративні роботи;

д) виконання сільськогосподарських робіт;

е) окремі види робіт на овочевих базах;

є) виконання вантажно-розвантажувальних робіт на залізницях тощо;

ж) догляд за особами похилого віку, хворими в закладах охорони здоров'я, відбудова історико-архітектурних пам'яток, виконання робіт з метою забезпечення діяльності підприємств соціальної інфраструктури міста чи села;

з) збирання та заготівля лікарських рослин та ягід;

і) інші доступні види трудової діяльності.

З особами, які беруть участь у громадських роботах, укладаються на строк, що сумарно протягом року не може перевищувати 180 календарних днів, строкові трудові договори для працевлаштування на створені тимчасові робочі місця.

На осіб, які беруть участь у громадських роботах, поширюються державні соціальні гарантії, передбачені, зокрема, законодавством про працю та зайнятість населення і загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Оплата праці таких осіб здійснюється за фактично виконану роботу в розмірі, що не може бути меншим, ніж мінімальний розмір заробітної плати, та відповідно до положень угоди.

Фінансування організації громадських робіт здійснюється за рахунок коштів місцевих бюджетів, роботодавців та інших не заборонених законодавством джерел.

Для додаткового стимулювання мотивації до праці та матеріальної підтримки безробітних та інших категорій осіб роботодавцями організовуються строком до шести місяців роботи, що мають тимчасовий характер. Для організації таких видів робіт тимчасового характеру не можуть бути використані постійні робочі місця та вакансії.

З безробітними, які залучаються до виконання робіт тимчасового характеру, укладаються трудові договори на строк, що сумарно протягом року не може перевищувати 180 календарних днів.

Фінансування організації робіт тимчасового характеру здійснюється за рахунок коштів роботодавців та інших не заборонених законодавством джерел.

Безробітним, які брали участь у виконанні громадських або інших робіт тимчасового характеру, після виконання таких робіт продовжується виплата допомоги по безробіттю у розмірах і в строки, встановлені законодавством.

Для стимулювання самозайнятості населення, підприємницької ініціативи центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, забезпечує надання безоплатних індивідуальних і групових консультацій з питань організації та провадження підприємницької діяльності із залученням на громадських засадах працівників органів державної влади

Безробітним з числа застрахованих осіб, які виявили бажання провадити підприємницьку діяльність, виплачується допомога по безробіттю одноразово для організації такої діяльності.

У разі припинення або нездійснення підприємницької діяльності упродовж двох років з дня державної реєстрації юридичної особи чи фізичної особи - підприємця така особа не має права на чергове отримання допомоги по безробіттю одноразово для організації підприємницької діяльності.

Суб'єктам малого підприємництва, які працевлаштовують безробітних строком не менше ніж на два роки за направленням територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, на нові робочі місця в пріоритетних видах економічної діяльності, щомісяця компенсуються фактичні витрати у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за відповідну особу за місяць, за який він сплачений.

Компенсація виплачується за рахунок коштів, передбачених на такі цілі у бюджеті Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття та Фонду соціального захисту інвалідів (у разі працевлаштування інваліда, який зареєстрований в установленому порядку як безробітний, але якому відповідно до законодавства допомога по безробіттю не призначається), протягом одного року з дня працевлаштування безробітного у порядку та за переліком пріоритетних видів економічної діяльності, визначених Кабінетом Міністрів України.

3. У разі звільнення працівника, за якого виплачувалася компенсація відповідно до частини другої цієї статті, з ініціативи роботодавця до закінчення дворічного строку з дня працевлаштування сума наданих коштів повертається в повному обсязі до бюджету Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття або Фонду соціального захисту інвалідів залежно від джерела компенсації або на його робоче місце за направленням територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, у межах дворічного строку працевлаштовується інший безробітний.

У разі звільнення працівника, за якого виплачувалася компенсація відповідно до частини другої цієї статті, за угодою сторін на його робоче місце за направленням територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, у межах дворічного строку працевлаштовується інший безробітний.

4. Зазначена в частині другій цієї статті компенсація не виплачується у разі, коли роботодавець:

1) має заборгованість із сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та/або страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування;

2) визнаний у встановленому порядку банкрутом або стосовно нього порушено справу про банкрутство.

Широке поширення в Україні отримала державна підтримка малого бізнесу у формі сприяння самозайнятості. До категорії самозайнятих ставиться досить широке коло осіб, які за власні кошти створюють робочі місця, організовують свій бізнес, маючи великі можливості для прояву ініціативи.

Орієнтація безробітних на заняття підприємницькою діяльністю є комплексним, довготривалим процесом, який передбачає послідовне, поетапне проведення ряду заходів, спрямованих на різнобічне інформування безробітних про стан ринку праці, їх професійну орієнтацію, формування мотиваційної сфери для заняття підприємницькою діяльністю, професійне навчання та підтримку на етапі становлення. Достатньо значне місце серед цих заходів займають семінари з орієнтації безробітних на підприємницьку діяльність.

Державне сприяння розвитку малого бізнесу та самозайнятості безробітних передбачає активізацію їх особистої ініціативи та приватного підприємництва, ефективне використання ділових і організаційних здібностей в обстановці ризикової діяльності. При цьому найважливішими напрямками такого сприяння є: забезпечення можливостей кредитування малого бізнесу та самозайнятості на прийнятних ринкових умовах, створення ефективного нормативно-правового

поля їх розвитку та соціального захисту суб'єктів малого підприємництва, організація навчання основам комерційної діяльності та підприємництва, забезпечення цим суб'єктам доступу до технологій і продукції, придатних до використання в невеликих обсягах, надання інвестиційних ресурсів, стимулювання об'єднання в організації, які висловлювали б їхні інтереси. Надання допомоги у вигляді субсидій, податкових та інших пільг, розширення доступу до ринків ресурсів має бути орієнтоване, насамперед, на відносно життєздатний дрібний бізнес, який має потенційні можливості розвитку та створення робочих місць.

5.5. Інформаційне забезпечення в ДСЗ з використанням систем ЄТНАСП та ЄІАС (.NET)

Зростаючі масштаби безробіття, збільшення його тривалості потребують підвищення ефективності діяльності Державної служби зайнятості і, перш за все, її низових ланок. На виконання цього завдання була спрямована науково обґрунтована технологія обслуговування незайнятого населення в центрах зайнятості (ЄТОНН). (рис. 5.2)

ЄТОНН – це спосіб діяльності фахівців Державної служби зайнятості щодо надання відвідувачам передбачених законодавством соціальних послуг на основі раціонального розподілу дій на скоординовані процедури й операції з визначенням оптимальних методів і засобів їх застосування.

Так, 1999 рік був відзнаменований переходом Державної служби зайнятості України (ДСЗУ) на роботу за Єдиною технологією обслуговування незайнятого населення (ЄТОНН), 2003 – впровадженням Єдиної інформаційно-аналітичної системи (ЄІАС), а 2011 – переходом на нову версію ЄІАС – ЄІАС.NET.

ЄТОН

- Набуття клієнтами власного розуміння та відповідальності за влаштування свого життя
- Навчання методам самостійного пошуку роботи
- Створення Інтернет-біржі вакансій із забезпеченням сектора вільного доступу до неї
- Розроблення за допомогою спеціалістів центру зайнятості планів самостійного пошуку роботи
- Організація у складі центру зайнятості сектору самостійного пошуку вакансій
- Організаційний механізм залучення громадян до участі у громадських роботах
- Створення в ЦЗ сектора з питань інформування населення
- Створення системи забезпечення інформаційного взаємозв'язку спеціалістів ЦЗ

- Механізм відповідальності центру зайнятості за ефективність роботи з клієнтами
- Механізм сприяння працевлаштуванню клієнтів із затяжним строком безробіття
- Організаційні заходи та показники ефективності діяльності працівників центру
- Структуризація персоналу центру зайнятості та робочого часу
- Автоматизація операцій нарахування всіх видів допомоги
- Спеціалізація та взаємозамінність спеціалістів центру зайнятості за операціями
- Максимізація відповідальності за виконання функціональних обов'язків
- Впровадження посадових інструкцій (персональних)
- Регулювання потоків клієнтів вілповідно до мети звернення
- Створення в ЦЗ диспетчерсько-консультативного сектора
- Розміщення робочих місць відповідно до технології обслуговування
- Створення функціональних робочих місць з виконання замовлень на довідки

- Механізм взаємодії центру зайнятості з работодавцями
- Інформаційне забезпечення роботодавців, професійно-кваліфікаційного рівня осіб, зареєстрованих центром зайнятості
- Моніторинг потреб на підбір персоналу з відповідною підготовкою на замовлення
- Консультування роботодавців та населення щодо норм законодавства
- Організація на замовлення психоаналітичних методик при підборі працівників
- Організація відкритої інформації про стан на локальному ринку праці
- Організація інформації про витрати ЦЗ коштів страхового фонду та ефективність витрат
- Створення територіально-функціональних секторів з метою ефективнішого обслуговув. клієнтів
- Створення просторових зон для надання просторових послуг клієнтам
- Організація інформаційного забезпечення клієнтів з питань інш. прав і обов'язків
- Використання у системі ЄТОН принципу розподілу клієнтів на певні категорії

Рис.5.2 Схема єдиної технології обслуговування незайнятого населення

Починаючи з 2012 року, в ДСЗУ впроваджується удосконалена ЄТОНН зі зміненою назвою: Єдина технологія надання соціальних послуг (ЄТНаСП), що означає розповсюдження технології ЄТОНН та ЄІАС не лише на обслуговування безробітних та роботодавців, а також на обслуговування інвалідів, пенсіонерів та інших верств населення, яким мають надаватися соціальні послуги.

Єдина технологія надання соціальних послуг центрами зайнятості — це система форм, методів, способів діяльності, стандартних і уніфікованих процедур та операцій, які здійснюють підрозділи і спеціалісти центрів зайнятості базового рівня при наданні передбачених чинним законодавством соціальних послуг населенню і роботодавцям, оптимізації змісту і послідовності дій персоналу, їх координації, врахуванні індивідуальних якостей клієнтів та конкретної ситуації, що склалася у шукача роботи або роботодавця на ринку праці з метою досягнення максимальної ефективності та якості послуг.

Зміст та порядок виконання процедур і операцій спеціалістами служби зайнятості побудовано на засадах соціальної доцільності та економічної ефективності. Ці процедури й операції мають виконуватись незалежно від масштабів центру зайнятості, чисельності спеціалістів та його матеріально-технічного оснащення.

В основу Єдиної технології покладені такі основні принципи:

• забезпечення інтегрального підходу до надання соціальних послуг, пов’язаних з активізацією безробітних та підвищенням їх конкурентоспроможності на ринку праці, із заходами щодо пошуку і підбору роботи;

• універсальність і стандартність процедур і операцій, виробничого середовища поза залежністю від категорії центра зайнятості, його приміщень, штатного складу при забезпеченні врахування особливостей місцевого ринку праці, інституційного середовища, що склалося у конкретному регіоні;

• пріоритетність послуг центру зайнятості щодо пошуку і підбору роботи перед іншими видами послуг;

• неухильне додержання вимог і положень законодавства України при наданні послуг клієнтам;

• гарантованого отримання громадянином соціальних послуг з пошуку та підбору роботи, інформаційно-консультаційних послуг, передбачених законодавством, незалежно від місця їхнього проживання згідно з чинним законодавством тощо.

Основні засади Єдиної технології надання соціальних послуг шукачам роботи та роботодавцям:

1. Активізація власних зусиль шукачів роботи щодо влаштування свого життя, підвищення їхньої відповідальності перед собою, своєю сім’єю та суспільством:

• навчання клієнтів методам і техніці самостійного пошуку роботи;

• розробка спеціалістами центрів зайнятості спільно із клієнтами Рекомендацій щодо сприяння працевлаштуванню для всіх клієнтів, для кого на момент звернення до ЦЗ в його базі даних немає підходящої роботи;

• інформування клієнтами спеціалістів центрів зайнятості про виконання Рекомендацій щодо сприяння працевлаштуванню;

• діяльність комісії з довготривалого безробіття, надання порад і рекомендацій клієнту, який довгий час не може працевлаштуватися, і його особистому консультанту та ін.

2. Підвищення відповідальності фахівців ЦЗ за ефективність вжитих заходів та за кінцеві результати роботи з клієнтами:

• обговорення на засіданні спеціально призначеної комісії ЦЗ з довготривалого безробіття ефективності заходів, передбачених у Рекомендаціях щодо сприяння працевлаштуванню кожного із шукачів роботи, які тривалий час (3-6 місяців) перебувають на обліку в центрі підбору працівників на замовлені роботодавцями робочі місця, які тривалий час не заповнюються центром зайнятості;

• покладення всіх функцій з безпосереднього обслуговування шукачів роботи і безробітних (крім профорієнтаційних послуг та залучення до підприємництва та самозайнятості) на спеціалістів з працевлаштування як особистих (персональних) консультантів конкретних клієнтів;

• урахування результатів роботи спеціалістів при проведенні в центрі зайнятості атестації, конкурсів на заміщення вакантних посад, формуванні резерву на висування, моральному та матеріальному заохоченні.

3. Зміцнення взаємодії з роботодавцями як основа підвищення ефективності діяльності ЦЗ:

• створення в центрах зайнятості спеціальних секторів з надання послуг роботодавцям;

• покладення всіх функцій з обслуговування роботодавців на спеціалістів по взаємодії з роботодавцями як особистих консультантів конкретних роботодавців;

• вивчення поточних та перспективних потреб роботодавців і надання допомоги з комплектування підприємств персоналом, зокрема шляхом професійного навчання претендентів на роботу;

• ведення в центрах зайнятості спеціальних папок з інформацією про підприємства (далі — «Паспортів підприємств»);

• інформування роботодавців про стан та основні тенденції локального ринку праці;

• інформування роботодавців про діяльність державної служби зайнятості, витрати коштів Фонду загальнообов’язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття (далі — Фонд) з розкриттям досягнутого ефекту.

4. Раціоналізація розподілу персоналу служби зайнятості і використання його робочого часу:

• розподіл персоналу з урахуванням навантаження (кількості незайнятого населення та роботодавців, що припадають на одного працівника ЦЗ

• покладення на спеціалістів з працевлаштування функцій особистих консультантів, що підвищує відповідальність спеціалістів за результати роботи з клієнтами;

• визначення норм часу на виконання конкретних технологічних процедур і операцій;

• спеціалізація та взаємозамінність фахівців ЦЗ на основі розподілу операцій, що виконуються, на прості елементи та систематичне навчання персоналу тощо.

5. Розподіл потоків клієнтів залежно від мети відвідування центру зайнятості та потреб у сфері зайнятості:

• організація співпраці з шукачами роботи та безробітними щодо працевлаштування здійснюється спеціалістами з працевлаштування, які виконують функції особистих консультантів;

• послуги з надання соціальних послуг щодо профконсультування (профвідбору), залучення до підприємницької діяльності і самозайнятості здійснюються спеціалістами з активної підтримки під час особистої зустрічі з клієнтами;

• надання центром зайнятості соціальних послуг безробітним щодо професійного навчання, оплачуваних громадських робіт не передбачає особистої зустрічі відповідних спеціалістів з безробітними, оскільки дані процедури виконує особистий консультант;

• створення в ЦЗ довідкового сектору, покладання на одного з фахівців довідково-диспетчерських функцій;

• розміщення робочих приміщень у ЦЗ відповідно до технологічного ланцюга обслуговування конкретних категорій клієнтів.

6. Розподіл приміщень ЦЗ на функціональні сектори, в яких, незалежно від площі та особливостей приміщень ЦЗ, виконуються визначені процедури і операції з обслуговування клієнтів:

• створення великих просторових секторів, де клієнтам можуть надаватися декілька послуг, насамперед тих, які спрямовані на активізацію їхніх зусиль у пошуку роботи, а також послуг з підбору необхідних працівників для роботодавців;

• уніфіковане за змістом інформаційне наповнення приміщень ЦЗ, що дає змогу клієнтам самостійно отримати максимум інформації, в тому числі про попит та пропозицію робочої сили, послуги центру зайнятості, а також допомагає їм чітко уявити свої права та обов’язки.

7. Надання клієнтові (як шукачеві роботи, так і безробітному) соціальних послуг, передбачених чинним законодавством, незалежно від місця проживання особи. Людина, яка не зареєстрована в ДСЗУ як безробітна та перебуває не за місцем постійного проживання, може звернутися за сприянням у працевлаштуванні до центру зайнятості за місцем фактичного проживання та зареєструватися в державній службі зайнятості як така, що шукає роботу та безробітна, у відповідності до діючого законодавства. Усі дії стосовно безробітного вносяться у звичайному порядку центром зайнятості, що надає послуги, до Особової справи безробітного, що створена за місцем реєстрації як безробітного.

8. Урахування особливостей кожної категорії, кожного прошарку шукачів роботи, кожної особистості, зокрема:

• працездатних громадян працездатного віку, які не мають роботи і вперше звернулися до центру зайнятості або перебували на обліку і були зняті з обліку у зв’язку з працевлаштуванням та повторно звернулися до центру зайнятості;

• осіб, які зареєстровані як такі, що шукають роботу і звернулись до центру зайнятості в призначений день;

• осіб, які працюють і бажають змінити місце роботи, або шукають додаткову зайнятість (додатковий заробіток), або навчаються і бажають працювати;

• осіб, які зареєстровані безробітними і звернулися до центру зайнятості в призначений день тощо.

9. Врахування різних обставин, які можуть виникати в клієнтів і зумовлювати багатоваріантність можливого розвитку подій, при визначенні процедур з обслуговування конкретної категорії клієнтів та п послідовності операцій.

Враховуючи те, що центри зайнятості України розташовані в різних за площею, плануванням та іншими умовами приміщеннях, неможливо передбачити їх уніфіковане просторове розміщення. Однак, незалежно від цього, за ЄТОН у кожному центрі зайнятості створюється 8 функціональних секторів, з яких

5.6. Розробка і реалізація програм зайнятості

В арсеналі засобів державної активної політики зайнятості головне місце займають програми зайнятості. Ці програми можуть бути спрямовані як на сприяння зайнятості окремих категорій населення і, насамперед, кризових груп: молодь, жінки, інваліди, так і на подолання специфічних ситуацій у сфері зайнятості, обумовлених економічними, демографічними, політичними потрясіннями, стихійним лихом.

Програми зайнятості допомагають об'єднати для вирішення проблем зайнятості зусилля працівників органів державної виконавчої влади, державної служби зайнятості, представників профспілкових організацій та організацій роботодавців.

Відповідно до Закону України "Про зайнятість населення" розробляються державні й територіальні програми зайнятості населення. Ці программы спрямовані на реалізацію основних напрямів державної політики у сфері зайнятості населення в регіонах та є складовими програм їх соціально - економічного розвитку.

Основна мета територіальних програм зайнятості – сприяти працевлаштувнню та раціональній суспільно корисній зайнятості працездатного населення і запобігання масовому безробіттю шляхом здійснення активної політики на ринку праці та подання соціальної та матеріальної підтримки громадянам, що потребують соціального захисту.

Координація роботи із здійснення заходів, передбачених програмами зайнятості населення, покладається на центральний орган виконавчої влади у сфері соціальної політики, органи соціального діалогу у сфері зайнятості, , структурні підрозділи у сфері праці і соціального захисту обласних, та міських державних адміністрацій та органи місцевого самоврядування.

У територіальних та місцевих програмах зайнятості населення визначаються основні показники ринку праці та заходи, спрямовані на збалансування попиту і пропонування робочої сили на територіальних ринках праці, соціального захисту безробітних, забезпечення зайнятості громадян, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню.

Територіальні програми зайнятості розробляються за типовими єдиними формами і у встановлений термін з обов'язковим дотриманням принципів системного підходу до вирішення проблем зайнятості. Для цього Державним центром зайнятості розробляються методичні рекомендації щодо розробки територіальних програм зайнятості населення.

У розроблюваних в Україні довгострокових і короткострокових програмах узагальнюються конкретні заходи щодо створення відповідного правового, організаційного та методичного забезпечення політики зайнятості за напрямками:

• формування механізму диференційованого підходу до проблеми збереження робочих місць;

• створення механізмів реалізації політики зайнятості в загальнонаціональних програмах, зокрема, в програмах громадських робіт, сприяння зайнятості молоді, відродженню сільського господарства;

• регулювання трудових міграцій;

• забезпечення додаткових гарантій зайнятості окремим категоріям громадян;

• сприяння професійної мобільності працівників;

• розвиток соціально-трудових відносин;

• удосконалення інформаційно-статистичної бази розвитку ринку праці;

• сприяння зайнятості шляхом розвитку соціального партнерства.

Заходи щодо реалізації державної політики зайнятості на територіальному рівні ураховують необхідність сприяння будь-яким формам розширення сфери прикладання праці, в тому числі створення нових робочих місць, забезпечення умов для розвитку підприємництва та працевлаштування незайнятого населення; забезпечення державних гарантій зайнятості, поліпшення системи професійної орієнтації, підготовка і перепідготовка кадрів, матеріальної підтримки безробітних та їхніх сімей; організація громадських робіт тощо. У програмах сприяння зайнятості обґрунтовується організаційне, наукове та фінансове забезпечення усіх запланованих заходів, необхідність контролю за їх реалізацією.

Враховуючи, що програми сприяння зайнятості - це динамічний інструмент активної політики держави, у світовій практиці тривалість їх дії становить, як правило, від шести місяців до двох років. У необхідних випадках термін їхної дії може бути продовжений шляхом прийняття відповідних нормативних актів. Якщо яка-небудь країна формує довгострокову програму розвитку економіки, вона повинна мати і довгострокову стратегічну програму розвитку ринку праці, а також відповідну програму сприяння зайнятості.

Довгострокові стратегічні програми конкретизуються у певних розділах річних програм сприяння зайнятості. Короткостроковість дії річних програм активізує мобілізацію всіх ресурсів, необхідних для їх виконання, дає можливість підвести підсумки ефективності і скоригувати політику зайнятості щодо різних груп працездатного населення або стосовно до сформованої економічної ситуації.

Формування державної програми має двоїстий характер. З одного боку, вона розробляється знизу і є узагальненням територіальних програм. З іншого боку, державна програма формується зверху, відображаючи завдання, які можуть бути визначені тільки на загальнодержавному та міжрегіональному рівнях. Це здійснюється шляхом розробки законодавчих актів, удосконалення системи управління, координації фінансових витрат на реалізацію заходів економічної і

соціальної політики у сфері зайнятості, підвищення рівня її наукового обґрунтування.

Фінансування програм зайнятості здійснюється за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного страхування на випадок безробіття, який формується і використовується на державному і місцевому рівнях. Основні джерела грошових коштів фонду наступні:

• Кошти державного та місцевого бюджетів;
• Обов'язкові відрахування підприємств, організацій та установ;
• Добровільні внески громадських організацій, громадян, зарубіжних фірм;
• Грошові кошти служби зайнятості;
• Цільові фінансові відрахування підприємств;
• Інші надходження.

Територіальні програми зайнятості завичай складаються з пояснювальної записки та переліку програмних дій щодо сприяння зайнятості та соціального захисту населення, а також додатків.

У пояснювальній записці в стислій формі узагальнюється становище на ринку праці відповідного регіону, при цьому обов’язковим елементом є розрахунковий прогнозний баланс ринку праці.

Крім обов’язкових розділів, програма зайнятості може передбачати спеціальні розділи, які містять заходи щодо вирішення окремих питань регулювання зайнятості і ринку праці, що відрізняються особливою гостротою в окремих областях, містах, адміністративних одиницях.

Контрольні питання для перевірки

1. Охарактеризуйте структуру державної служби зайнятості.
2. Визначте функції державної служби зайнятості.
3. Як здійснюється організація профорієнтації незайнятого населення?
4. Викладіть основні напрями й завдання розвитку системи професійного навчання незайнятого населення.
5. На якій основі будується співробітництво служби зайнятості й органів освіти у навчанні та працевлаштуванні незайнятого населення?
6. Який існує порядок надання матеріальної допомоги під час підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації за направленням служби зайнятості?
7. Яка роль громадських робіт та самоайнятості у підтримці безробітних?
8. У чому полягає суть ЄТОН?
9. Якими є основні принципи ЄТОН?
10. Розкрийте порядок прийому клієнтів спеціалістами ЦЗ.
11. Яка послідовність роботи з клієнтами?
12. Якою є мета та головні переваги впровадження в діяльність ЦЗ ЄІАС?
13. Розкрийте зміст і значення державної і регіональних програм зайнятості.
14. Якої є структура територіальної програми зайнятості?

15. Яка роль відводиться органам місцевої державної виконавчої влади у підготовці та виконанні завдань територіальної програми зайнятості?

ТЕМА 6. СКЛАДОВІ МЕХАНІЗМУ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

6.1. Формування механізму регулювання зайнятості та соціального захисту населення.

6.2. Законодавчо-правова складова регулювання зайнятості населення.

6.3. Економічна складова механізму регулювання зайнятості населення.

6.4. Соціальний аспект регулювання зайнятості населення.

6.5. Адміністративно-організаційні напрямки регулювання зайнятості в Україні.

6.6. Механізм забезпечення зайнятості неконкурентоспроможних категорій громадян та часткової й тимчасової зайнятості в Україні.

6.7. Підходи до вдосконалення механізму регулювання зайнятості населення.

Основні поняття: законодавчо-правове регулювання зайнятості населення, економічна складова ДРЗ, інвестиції, капітальні вкладення, кредитна політика, науково-методичне забезпечення управління зайнятістю, податкова система, прогнозування процесів зайнятості, програма зайнятості населення, реєстр населення, соціальна стабільність держави, соціальний захист населення, соціальне партнерство, соціальне страхування, соціальні гарантії зайнятості, ціноутворення.

6.1. Формування механізму регулювання зайнятості та соціального захисту населення

Державна політика зайнятості населення залежить від темпів і характеру ринкових перетворень. Вона передбачає систему адаптації різних категорій незайнятого населення до вимог ринку праці, а також систему соціального захисту безробітних та осіб з обмеженою конкурентоспроможністю.

Механізм державного регулювання зайнятості населення складається з комплексу елементів регулювання на макроеко- номічному рівні, які являють собою систему правових, економічних, соціальних і організаційних заходів, методів та форм, що охоплюють всю сукупність факторів впливу на зайнятість, ефективне застосування яких спроможне забезпечити позитивні якісні зміни у функціонуванні системи зайнятості (рис. 6.1).

ЕЛЕМЕНТИ МЕХАНІЗМУ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ НА МАКРОЕКОНОМІЧНОМУ РІВНІ

Законодавчо-правовий	*Економічний*	*Соціальний*	*Адміністративно-організаційний*
• Конституція України	• Відносини власності	• Соціальна стабільність держави	• Науково-методичне забезпечення управліннязайнятістю населення
• Кодекс України про працю	• Інвестиції		
• Закон про зайнятість населення	• Капітальні вкладення	• Соціально-трудові відносини	• Прогнозування процесів зайнятості
•Законодавчі акти			
•Нормативно -правові акти	• Ринкова інфра-структура	• Соціальне партнерство	• Моніторинг змін у сфері зайнятості
			• Програми зайнятості населення
• Конвенції та пропозиції МОП	• Кредитна політика	• Соціальне страхування	
•Міждержавні угоди	• Ціноутворення	• Соціальний захист насе-лення	• Цільові комплексні програми
	• Політика в галузі заробіт-ної плати	• Соціальні гарантії зайнятості	• Інформаційне забез-печення зайнятості населення
	• Доходи населення		• Реєстр населення
	• Податкова система		

Рис. 6.1. Класифікація елементів механізму державного регулювання зайнятості населення

Законодавчо правовий елемент механізму державного регулювання зайнятості населення ґрунтується на побудові цілісної системи трудового законодавства України, через яку реалізовуватиметься право кожного громадянина на працю і діятимуть законодавчі акти про трудові відносини, оплату та охорону праці, договірні відносини та інші соціально-трудові будуть пристосовані до умов ринку. Важливим у дії цього механізму є урахування сучасної нормативно-правової системи країни та скоординованість з рекомендаціями і конвенціями МОП та міжнародними договорами і угодами.

Система заходів *економічного елементу* механізму державного регулювання зайнятості спрямована на формування матеріальної бази функціонування державних гарантій у сфері зайнятості населення і передбачає:

• запровадження сприятливої державної інвестиційної політики;

• спрямування капітальних вкладень на розширення виробництва у пріоритетних галузях;

• реформування відносин власності;

• розвиток ринкової інфраструктури;

• надання пільг у кредитуванні суб’єктам господарювання, що забезпечують створення нових робочих місць;

• спрямованість політики ціноутворення на зростання платоспроможності населення та скорочення різкої диференціації доходів населення;

• реформування системи оплати праці з метою підвищення її відтворювальної, регулюючої та мотиваційної функцій, підвищення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці;

• забезпечення умов прискореного розвитку виробництва на основі інноваційних процесів;

• реформування податкової політики, надання: пільг в оподаткуванні, заохочення розвитку виробництва через систему податків.

Соціальний елемент механізму державного регулювання зайнятості передбачає забезпечення державою соціальної стабільності суспільства, врегулювання соціально-трудових відносин відповідно до ситуації в економіці, створення умов для розвитку соціального партнерства, відносин між найманим працівником, роботодавцем та державою, удосконалення інституту соціального страхування, запровадження заходів соціального захисту населення: розширення сфери прикладання праці з метою збалансування попиту і пропозиції робочої сили на ринку праці, запобігання розвиткові масового безробіття, поліпшення професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, соціальний захист безробітних та неконкурентоспроможних верств населення.

Адміністративно-організаційний елемент механізму включає науково-методичне забезпечення аналізу процесів зайнятості та управління нею, науково обґрунтоване прогнозування процесів зайнятості та передбачення можливих наслідків від прийняття управлінських рішень у цій сфері, постійний моніторинг, оперативність інформації з питань зайнятості, удосконалення державної та цільових комплексних програм зайнятості населення.

Система інформаційного забезпечення як елемент механізму державного регулювання зайнятості включає дані державної статистики та соціологічних досліджень, що дають змогу оцінити результати політики зайнятості, при необхідності коригувати її та робити обґрунтовані прогнози, а також розробку і впровадження реєстрового обліку населення.

Регулювання зайнятості населення в Україні здійснюється органами державної влади, місцевого самоврядування України та іншими підприємствами, установами, організаціями різних форм власності. До *суб'єктів регулювання зайнятості населення* належать:

• Вищі органи державної влади України — Верховна Рада України, Кабінет Міністрів України, Міністерство соціальної політики України.

• Спеціалізовані органи регулювання зайнятості населення — Державна служба зайнятості України, Державний фонд сприяння зайнятості населення, координаційні комісії сприяння зайнятості населення.

• Місцеві органи регулювання зайнятості населення — місцеві державні адміністрації, виконавчі органи відповідних рад.

• Професійні спілки, кількість яких перевищує 85.

• Підприємства, установи, організації різних форм власності.

Регулювання зайнятості населення здійснюється Вищими органами державної влади, зокрема Верховна Рада України визначає основні напрями

адміністративного регулювання зайнятості населення шляхом прийняття та удосконалення (прийняття змін) законодавчих актів.

Згідно із Законом України “Про зайнятість населення” [3; 5] Кабінет Міністрів України визначає території, де створення робочих місць заохочується державою. Такі території (насамперед трудонадлишкові і з високим рівнем безробіття, сільські та гірські райони) на певний період набувають статусу територій пріоритетного розвитку. Підприємства, організації, установи, що створюють на зазначених територіях свої виробництва, їхні філії і додаткові робочі місця, користуються пільгами в порядку і на умовах, визначених законодавством України та рішеннями місцевих державних адміністрацій, виконавчих органів відповідних рад.

З метою сприяння зайнятості населення, задоволення потреб громадян у праці Кабінет Міністрів України і місцеві державні адміністрації, органи місцевого самоврядування розроблюють річні та довгострокові державну й територіальні програми зайнятості населення.

Державна і територіальні програми зайнятості населення спрямовані на:

а) розвиток та структурну перебудову економіки, створення умов для працевлаштування вивільнюваних працівників у першу чергу на рентабельні виробництва і в пріоритетні галузі народного господарства;

б) запобігання розвиткові безробіттю і його скорочення шляхом підвищення економічної зацікавленості підприємств і організацій у створенні додаткових робочих місць, переважно з гнучкими формами зайнятості;

в) поліпшення системи відтворення робочої сили у поєднанні з розвитком робочих місць, професійної орієнтації, підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації населення, ефективне використання трудових ресурсів;

г) захист безробітних та їхніх сімей від негативних наслідків безробіття та забезпечення зайнятості громадйн, які потребують соціального захисту і неспроможні на рівних умовах конкурувати на ринку праці;

ґ) формування матеріальної, кадрової, інформаційної, фінансової та науково-методичної бази Державної служби зайнятості;

д) розвиток заходів сприяння зайнятості населення, яке мешкає в сільській місцевості.

Для реалізації державної політики зайнятості населення, професійної орієнтації, підготовки і перепідготовки, працевлаштування та соціальної підтримки тимчасово непрацюючих громадян у порядку, що визначається Кабінетом Міністрів України, створена Державна служба зайнятості, діяльність якої здійснюється під керівництвом Міністерства соціальної політики України, місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування.

До Державної служби зайнятості належать [11; 70]:

• Державний центр зайнятості Міністерства соціальної політики України; обласні центри зайнятості;

• Київський міський центр зайнятості;

• районні, міські і районні у містах центри зайнятості;

• центри організації професійного навчання незайнятого населення і центри професійної орієнтації населення;

• інспекції з контролю за дотриманням законодавства про зайнятість населення.

До складу Державної служби зайнятості належать також навчальні заклади професійної підготовки незайнятого населення, інформаційно-обчислювальні центри, територіальні та спеціалізовані бюро зайнятості, центри реабілітації населення, підприємства, установи й організації, підпорядковані службі зайнятості.

Послуги, пов'язані із забезпеченням зайнятості населення, надаються державною службою безкоштовно.

Діяльність Державної служби зайнятості фінансується за рахунок коштів державного фонду сприяння зайнятості населення, передбачених для цих цілей.

У складі Державної служби зайнятості діє інспекція, що здійснює контроль за виконанням законодавства про зайнятість підприємствами, установами й організаціями незалежно від форм власності і господарювання, фермерами та іншими роботодавцями.

6.2. Законодавчо-правова складова регулювання зайнятості населення

Механізм державного регулювання зайнятості є ефективним лише тоді, коли він ґрунтується на правовій базі, гарантуючи забезпечення прав громадян на працю, регулювання й організацію зайнятості населення, компенсації при втраті роботи.

Правове регулювання зайнятості населення — це здійснюваний державою за допомогою всіх юридичних засобів владний вплив на суспільні відносини у сфері зайнятості населення з метою їх упорядкування, закріплення, охорони та розвитку [21]. У процесі такого впливу безпосередньо реалізуються всі соціальні функції права. До таких функцій, зокрема, належать:

• закріплююча або встановлююча (регулювання суспільних відносин, які виникли ще до прийняття відповідного закону чи іншого нормативного акта);

• стимулююча (сприяння розвитку таких відносин);

• обмежувальна (встановлення певних меж поведінки).

Розрізняють такі види правового регулювання зайнятості населення:

За територіальним статусом правотворчого суб'єкта регулювання:

• централізоване (регулювання, яке здійснює Міністерство соціальної політики України й інші центральні органи влади);

• децентралізоване (регулювання, що здійснюється центрами зайнятості на місцях).

За обсягом суспільних відносин, на які поширюється правове регулювання:

• загальне або нормативне;

• індивідуальне (наприклад, виплата допомоги по безробіттю конкретній особі).

Механізм правового регулювання зайнятості населення — це система всіх державно-правових (юридичних) засобів, за допомогою яких держава здійснює владний вплив на суспільні відносини у сфері зайнятості населення. Він складається з таких елементів:

• норми права (наприклад, ст. 36—38 КЗпП України);

• нормативно-правові акти (наприклад, Закон України “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття”);

• юридичні факти (наприклад, настання вимушеного тимчасового скорочення нормальної або встановленої законодавством України тривалості робочого часу без припинення трудових відносин з причин економічного, технологічного, структурного характеру).

Уряд України останнім часом прийняв законодавчі акти у галузі удосконалення використання робочої сили, працевлаштування та зайнятості населення, зокрема закони України “Про зайнятість населення”, “Про підвищення соціальних гарантій для громадян”, “Про охорону праці”, " Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття", “Про організацію оплачуваних громадських робіт”, “Про інспекцію з контролю за виконанням законодавства про зайнятість населення”, “Про порядок реєстрації громадян як безробітних, виплати допомоги членам їх сімей”, “Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні”, “Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні”.

Чинне законодавство України в галузі зайнятості відіграє позитивну роль у механізмі регулювання ринку праці, однак не повною мірою сприяє припиненню небажаних тенденцій на ринку праці, оскільки можливості реалізації головних положень цих законів блокуються відповідно до ситуації, що склалась в Україні та її регіонах.

Із розвитком ринкової економіки формувався світовий ринок праці, складалися загальноприйняті у світі ринкові відносини, що юридично закріплені у конвенціях і рекомендаціях Міжнародної організації праці (МОП) як складової міжнародного права. Визнання і дотримання міжнародних трудових норм — справа міжнародного престижу будь-якої держави, а також вихідний момент у забезпеченні реальних прав і свобод громадян.

Участь України у діяльності МОП і використання наявного досвіду є вкрай необхідним, корисним і перш за все у період проведення економічних реформ.

У Декларації про державний суверенітет України проголошено пріоритет загальновизнаних норм міжнародного права перед нормами внутрішньодержавного права. Це положення закріплено Законом України “Про дію міжнародних договорів на території України” від 10.12.91, де зазначено, що прийняті й належним чином ратифіковані Україною міжнародні угоди становлять невід’ємну частину національного законодавства України і використовуються у порядку, передбаченому для норм національного законодавства.

Україною ратифіковано понад сорок конвенцій у сфері зайнятооті населення та її регулювання.

В умовах сучасного реформування системи соціального забезпечення лише досконалий правовий механізм може забезпечити ефективний вплив на суспільні відносини у сфері зайнятості населення.

Сьогодні проводиться реформування системи соціального страхування в Україні [40; 67]. Реформування має на меті, з одного боку, встановлення єдиної системи загальнообов’язкового державного соціального страхування, з іншого —

розмежування окремих видів страхування залежно від страхових випадків і введення таких п'яти видів страхування:

• пенсійного;

• у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням;

• медичного;

• від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності;

• на випадок безробіття.

В Україні нормативно-правове регулювання зайнятості населення здійснюється нормативними актами, що мають різну юридичну силу [53; 54].

Нормативні акти за юридичною силою поділяють так:

1. Закони України:

• Конституція України (Основний Закон);

• конституційні закони (з питань, безпосередньо врегульованих Конституцією України);

• звичайні або поточні закони (з інших питань суспільного і державного життя);

• надзвичайні закони (приймаються у певних, передбачених Конституцією, ситуаціях).

2. Підзаконні нормативно-правові акти (накази, розпорядження, інструкції виконавчої влади).

Очолює ієрархічну структуру нормативних актів, що регулюють зайнятість населення, Конституція України. Зокрема, ст. 43 передбачає право кожної особи на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізує програми професійно-технічного навчання, підготовки й перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Статтею 46 передбачено право громадян на соціальний захист, що включає забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин. Це право гарантується загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ і організацій, а також бюджетних та інших джерел соціального забезпечення.

Наступною ланкою в системі нормативно-правових актів, що регулюють зайнятість населення, є закони України.

Закони України залежно від сфери впливу поділяють на:

• загальні, які регулюють суспільні відносини не тільки у сфері зайнятості населення, айв інших сферах.

• спеціальні, тобто ті, які безпосередньо регулюють суспільні відносини у сфері зайнятості населення (наприклад, закони України "Про зайнятість населення", "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття", "Про розмір внесків на деякі види загальнообов'язкового державного соціального страхування" тощо).

Закон України «Про зайнятість населення» **має головною метою забезпечення правового регулювання зайнятості населення у всіх її аспектах,** включаючи і безробіття. Він відбиває жорсткі вимоги ринку, виходячи з головної: товаром на ринку праці є робоча сила.

Цей Закон було прийнято Верховною Радою України, він набирав чинності з 1 січня 2013 року [3].

Перший Закон України «Про зайнятість населення» було прийнято Верховною Радою УРСР 1 березня 1991 р. в числі перших ринкових законів. Він складався з п'яти розділів і 35 статей. Відповідно до цього Закону реєстрація громадян як безробітних почалася з 1 липня 1991 р. Тому цю дату слід вважати офіційним визнанням фактичного існування ринку праці в Україні.

З того часу Закон України «Про зайнятість населення» коригувався та доповнювався понад 20 разів**.** Причиною того були: відсутність раніше в Україні ринку праці, як офіційної економічної категорії; правова неузгодженість з деякими іншими законами України, які приймалися пізніше; зміна назви самої держави, багатьох термінів, норм тощо.

Але головний висновок, який слід зробити з цих відносно численних коригувань, такий: Закон України «Про зайнятість населення» всі ці роки напружено працював, забезпечуючи державне регулювання зайнятості населення, а тому життя вимагало його постійного вдосконалення.

З 1 січня 2001 р. почав діяти Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», котрий перебрав на себе деякі функції Закону «Про зайнятість населення».

Новий Закон «Про зайнятість населення», який набрав чинності з 01.01.2013р. визначає правові, економічні та організаційні засади реалізації державної політики у сфері зайнятості населення, гарантії держави щодо захисту прав громадян на працю та реалізації їхніх прав на соціальний захист від безробіття.

В основу Закону України «Про зайнятість населення» покладені два основних міжнародних принципи зайнятості населення, які присутні і в ст. 43 Конституції України. Перший — це виключне право громадян розпоряджатися своїми здібностями до праці; не дозволяється примусової праці, окрім випадків ви-значених законом. Другий принцип полягає у відповідальності держави за створення умов для реалізації права на працю.

ЗУ «Про зайнятість населення» передбачає право на зайнятість та гарантії у сфері зайнятості, право особи на вибір виду діяльності та роду занять, право на профорієнтацію та профнавчання, право на соціальний захист у разі безробіття тощо.

Другий розділ нового Закону цілком присвячений державній політиці у сфері зайнятості, у якому розкриваються принципи, мета та основні напрями державної політики зайнятості населення.

У напряму сприяння зайнятості населення (розд. IV) передбачаються заходи щодо сприяння зайнятості населення, до яких належать:

- професійна орієнтація та професійне навчання;
- стимулювання діяльності роботодавців, спрямованої на створення нових робочих місць та працевлаштування безробітних;

- створення умов для самозайнятості населення та підтримка підприємницької ініціативи;

- сприяння забезпеченню молоді першим робочим місцем та запровадження стимулів для стажування на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, фізичних осіб, які застосовують найману працю, молоді, яка навчається;

- сприяння зайнятості інвалідів;

- забезпечення участі безробітних у громадських роботах та інших роботах тимчасового характеру.

У цьому ж розділі наголошено на стимулюванні працевлаштування громадян, які є недостатньо конкурентоспроможними на ринку праці, на державну підтримку молодих працівників, залучених до роботи в сільській місцевості. Наприклад, 100% компенсація по сплачуванню єдиного соціального податку установлена тим роботодавцям, які працевлаштували людину, яка на може на рівних конкурувати на ринку праці (особи, яким залишилось до пенсії за віком на менше 10 років, молодь при першому працевлаштуванні, сироти, інваліди, батьки з дітьми до 6 років та інші). Таку людину направляє на підприємство ДСЗ, а пропрацювати він повинний не менш 2 років. Ще одна пільга передбачена для малих підприємців: якщо вони беруть на роботу терміном на менш ніж 2 роки безробітних на нові робочі місця у приоритетних галузях, то вони звільняються від сплачування ЄСВ за таку особу протягом першого року з дня їх працевлаштування.

Розділ V ЗУ «Про зайнятість населення» передбачає професійну орієнтацію та професійне навчання безробітного населення. Згідно зі статтями цього розділу, у студентів з’явиться можливість проходити стажування за домовленістю з роботодавцем із занесенням його до трудової книжки. У цьому випадку запис у трудовій книжці у молодого фахівця свідчить про деякий досвід роботи, якого часто не вистачає при працевлаштуванні на роботу. При цьому студент може працювати не повний робочий день.

Ще одне нововведення – залучення безробітних до реалізації проектів, які фінансуються із місцевих бюджетів або державного бюджету. Під час проведення Євро-2012 таким чином було працевлаштовано біля 6 тисяч осіб.

Крім того, впроваджується навчання безробітних суміжним професіям (близьких за необхідними професійними навичками та знаннями). Це значно упрощує працевлаштування таких осіб. Для порівняння, сьогодні таких професій в Україні – 62, у Німеччині – 310.

Відповідно до даного Закону (розділ VIII «Безробіття») працівникам, які втрати-ли роботу в зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, надаються особливі гарантії. Вони полягають у тому, що звіль-неному працівникові надається статус безробітного та допомога по безробіттю з першого дня реєстрації у Державній службі зайнятості (а не з восьмого, як це було раніше). Допомога виплачується з восьмого дня без прив’язки до регіону.

Статусу безробітного може набути:

1) особа працездатного віку до призначення пенсії (зокрема на пільгових умовах або за вислугу років), яка через відсутність роботи не має заробітку або

інших передбачених законодавством доходів, готова та здатна приступити до роботи;

2) інвалід, який не досяг встановленого статтею 26 Закону України “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування” пенсійного віку та отримує пенсію по інвалідності або соціальну допомогу відповідно до законів України “Про державну соціальну допомогу інвалідам з дитинства та дітям-інвалідам” та “Про державну соціальну допомогу особам, які не мають права на пенсію, та інвалідам”;

3) особа, молодша 16-річного віку, яка працювала і була звільнена у зв’язку із змінами в організації виробництва і праці, зокрема припиненням або перепрофілюванням підприємств, установ та організацій, скороченням чисельності (штату) працівників.

Статус безробітного надається особам за їх особистою заявою у разі відсутності підходящої роботи з першого дня реєстрації у територіальних органах центрального органу виконавчої влади.

Підходящою для безробітного вважається робота, що відповідає освіті, професії (спеціальності), кваліфікації особи з урахуванням доступності транспортного обслуговування, встановленої рішенням місцевої державної адміністрації, виконавчого органу відповідної ради. Заробітна плата повинна бути не нижче розміру заробітної плати такої особи за останнім місцем роботи з урахуванням середнього рівня заробітної плати, що склався у регіоні за минулий місяць, де особа зареєстрована як безробітний.

Під час пропонування підходящої роботи враховується тривалість роботи за професією (спеціальністю), кваліфікація, досвід, тривалість безробіття, а також потреба ринку праці (ст. 46).

Значна увага у новому Законі приділена наданню допомоги по частковому безробіттю (ст. 47), яка здійснюється територіальним органом центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, застрахованим особам у разі втрати ними частини заробітної плати внаслідок вимушеного скорочення передбаченої законодавством тривалості робочого часу у зв’язку із зупиненням (скороченням) виробництва продукції без припинення трудових відносин.

Особлива гарантія надається окремим категоріям безробітних, які втратили роботу у зв’язку із змінами в організації виробництва і праці. Працівникам, трудовий договір з якими було розірвано з ініціативи роботодавця у зв’язку із змінами в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідацією, реорганізацією, банкрутством, перепрофілюванням підприємств, установ, організацій, скороченням чисельності або штату працівників, та військовослужбовцям, звільненим з військової служби у зв’язку із скороченням чисельності або штату без права на пенсію, яким на день вивільнення залишилося не більше півтора року до встановленого статтею 26 ЗУ “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування” пенсійного віку або віку, що дає право на призначення пенсії відповідно до законів України “Про державну службу”, “Про статус народного депутата України”, “Про прокуратуру”, “Про наукову і науково-технічну діяльність”, за умови їх реєстрації в територіальному органі центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері

зайнятості населення та трудової міграції, та відсутності підходящої роботи гарантується право на достроковий вихід на пенсію, якщо вони мають страховий стаж, необхідний для призначення пенсії за віком у мінімальному розмірі, передбачений абзацом першим частини першої статті 28 ЗУ "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування".

Таким чином, можна виділити наступні нововведення ЗУ «Про зайнятість населення»:

1. Кадровим агентствам заборонено стягувати з громадян кошти за працевлаштування. Сплачувати послуги посередників при працевлаштування дозволено виключно роботодавцям.
2. Державна служба зайнятості має вести список приватних агентств.
3. Студенти, які отримали освітньо-кваліфікаційний рівень «кваліфікований працівник», «молодший спеціаліст», «бакалавр», «спеціаліст» мають право проходити стажування строком до 6 місяців з відповідним записом у трудовій книжці.
4. У рекламних об'явах про вакансії заборонено надавати інформацію про вік претендента, обмеження за статевою ознакою, надання відомостей про особисте життя.
5. Статус безробітного та допомогу по безробіттю громадяни України отримують з 1-ого дня звернення до ЦЗ. Крім того, збільшиться розмір допомоги по безробіттю.
6. Особи, віком більш ніж 45 років зі стажем роботи не менше 15 років, професія яких не є затребованою на ринку праці, отримують право на ваучер для безоплатного навчання або підвищення кваліфікації на суму, яка не перевищує 10 мінімальних зарплат для працездатного населення.
7. Роботодавець сплачує навчання студентів у ВНЗ за умов, що той відпрацює у подальшому на фірмі від 1 до 3 років. (залежно від витрат).

З метою нормативного забезпечення реалізації Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття", який був прийнятий у березні 2000 року і набрав чинності з 1 січня 2001 року Міністерством соціальної політики України ухвалено такі накази:

• "Про затвердження Порядку надання допомоги по безробіттю, зокрема одноразової її виплати для організації безробітним підприємницької діяльності" (наказ від 14.12.2000 № 307, зареєстровано в Мін'юсті України 20.12.2000 № 915/5136);

• "Про затвердження Порядку надання матеріальної допомоги у період професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації безробітного" (наказ від 14.12.2000 № 308, зареєстровано в Мін'юсті України 20.12.2000 № 916/5137);

• "Про затвердження Порядку надання матеріальної допомоги по безробіттю, одноразової матеріальної допомоги безробітному та непрацездатним особам, які перебувають на його утриманні, допомоги на поховання у разі смерті безробітного або особи, яка перебувала на його утриманні" (наказ від 14.12.2000 № 309, зареєстровано в Мін'юсті України 20.12.2000**);**

• “Про затвердження Порядку надання роботодавцю дотації на створення додаткових робочих місць для працевлаштування безробітних” (наказ від 10.01.2001).

Головною метою ЗУ «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» є посилення соціального захисту громадян, які залишилися без роботи, і надання гарантованих соціальних послуг [6].

Закон складається з 8-ми розділів і крім загальних положень передбачає такі заходи на випадок безробіття: управління страхуванням; кошти страхування, матеріальне забезпечення, нагляд, обов’язки та відповідальність у сфері страхування.

Закон визначає правові, фінансові та організаційні засади загальнообов’язкового державного соціального страхування на випадок безробіття як системи прав, обов’язків і гарантій, яка передбачає забезпечення матеріальних виплат застрахованим осо-бам у разі безробіття з незалежних від них обставин, а також фі-нансування соціальних послуг за рахунок коштів Фонду загально-обов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття. Фонд загально-обов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття є незалежною самостійною структурою. У Законі визначено коло осіб, які підлягають страхуванню, права, обов’язки і відповідальність суб’єктів страхування.

Суб'єктами страхування є застраховані особи, а у випадках, передбачених даним законом. — також члени їх сімей та інші особи, страхувальники і страховики. **Застраховані особи —** це наймані працівники. Ними можуть бути й інші особи: як громадяни України, так й іноземці або особи без громадянства. **Страхувальниками** є роботодавці та застраховані особи, які сплачують страхові внески.

Страховиком є Фонд. **Об'єкт страхування** на випадок безробіття становить страховий випадок, з настанням котрого у застрахованої особи виникає право на отримання матеріального забезпечення. **Страховий випадок** — це подія, через яку особа втратила заробітну плату або опинилася в стані часткового безробіття.

Закон передбачає принципи страхування осіб, які працюють за наймом та надає право на матеріальне забезпечення особам, які забезпечують себе роботою самостійно, якщо вони сплачують страхові внески, а також соціальний захист осіб, які застраховані, але мають статус безробітних. До них належать військовослужбовці, звільнені з військової служби у зв'язку із скороченням чисельності або штату без права на пенсію, та особи, які шукають роботу вперше.

Відповідно до цього Закону страхування на випадок безробіття здійснюється за такими принципами:

• надання застрахованим державних гарантій реалізації своїх прав;

• обов’язковості страхування на випадок безробіття всіх працюючих на умовах трудового договору (контракту), а також добровільності такого страхування особами, які забезпечують себе роботою самостійно (члени творчих спілок, творчі працівники, які не є членами творчих спілок), а також громадянами суб’єктами підприємницької діяльності;

• цільового використання коштів страхування на випадок безробіття;

• солідарності та субсидування;

• обов'язковості фінансування Фондом загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття витрат, пов'язаних із наданням матеріального забезпечення на випадок безробіття та соціальних послуг;

• паритетності в управлінні страхуванням на випадок безробіття держави, представників застрахованих осіб та роботодавців;

• диференціації розмірів виплати допомоги по безробіттю залежно від страхового стажу та тривалості безробіття;

• надання на рівні не нижче за прожитковий мінімум, встановлений законом, допомоги по безробіттю та матеріальної допомоги у період професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації;

• законодавчого визначення умов і порядку здійснення страхування на випадок безробіття.

Законом передбачено такі види забезпечення [10; 9]:

• допомога по безробіттю, зокрема одноразова її виплата для організації безробітним підприємницької діяльності;

• допомога по частковому безробіттю;

• матеріальна допомога у період професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації безробітного;

• матеріальна допомога по безробіттю, одноразова матеріальна допомога безробітному та непрацездатним особам, які перебувають на його утриманні;

• допомога на поховання у разі смерті безробітного або особи, яка перебувала на його утриманні.

Окрім цього законом передбачено надання таких соціальних послуг:

• професійна підготовка або перепідготовка, підвищення кваліфікації та профорієнтація;

• пошук підходящої роботи та сприяння у працевлаштуванні, зокрема шляхом надання роботодавцю дотації на створення додаткових робочих місць для працевлаштування безробітних та фінансування організації оплачуваних громадських робіт для безробітних;

• інформаційні та консультаційні послуги, пов'язані з працевлаштуванням.

Законом введено таке поняття, як страховий стаж. Це період, протягом якого особа підлягає страхуванню на випадок безробіття та за який сплачено страхові внески. До страхового стажу прирівнюється трудовий стаж, набутий працівником за час роботи на умовах трудового договору до набрання чинності Законом України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття". Важливим також є положення закону про паритетне управління Фондом загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття державою, представниками застрахованих осіб і роботодавців. Це дає реальну можливість захищати свої інтереси усім сторонам загальнообов'язкового страхування.

6.3. Економічна складова механізму регулювання зайнятості населення

Елементами економічної складової механізму регулювання зайнятості є такі:

1. Відносини власності.

2. Інвестиції, капітальні вкладення.

3. Ринкова інфраструктура.

4. Кредити.

5. Ціноутворення.

6. Заробітна плата.

7. Доходи.

8. Податки.

Розглянемо їх детальніше.

1. Економічна складова механізму регулювання зайнятості базується на *відносинах власності*, які є фундаментом усієї системи економічних відносин. Розрізняють економічне та юридичне трактування власності.

З економічного погляду власність відображає, з одного боку, відносини між людьми щодо присвоєння засобів виробництва, та з іншого — спосіб поєднання робочої сили із засобами виробництва.

З юридичного погляду власність характеризує відносини щодо присвоєння, володіння та використання людиною різних цінностей (матеріальних, духовних).

Конституцією України визначено приватну, державну та комунальну форми власності. У деяких випадках виокремлюється колективна (кооперативна, акціонерна) форма власності. У ст. 41 Конституції України записано: “Громадяни для задоволення своїх потреб можуть користуватися об’єктами права державної та комунальної власності відповідно до закону”.

Ніхто не може бути протиправно позбавлений права власності. Право приватної власності є непорушним.

Відносини власності виконують системоутворювальну функцію в структурі економічних відносин і водночас у сфері регулювання зайнятості населення. Вони визначають:

- спосіб поєднання робочої сили та засобів виробництва;
- соціальну структуру суспільства, його поділ на класи;
- характер використання та споживання створеного в процесі виробництва продукту;
- специфіку обміну та розподілу створюваного продукту;
- мету виробництва та характер управління економічними процесами.

Ядром сукупності відносин власності, їхньою вихідною структурою є відносини індивідуальної власності. При цьому власність на засоби виробництва розглядається з позицій розвитку людської особистості, її суспільної природи.

Індивідуальна власність людини характеризує продуктивну силу її праці.

У цьому розумінні засоби виробництва розглядаються не тільки як результат втілення минулої праці людини, а й як продуктивна сила її праці. Мається на увазі, що матеріально-уречев- лені засоби виробництва у процесі продуктивного споживання їх працею людини набувають якісно нових ознак. Вони втрачають свої суто природні характеристики і перетворюються на робочі органи людини,

суспільну продуктивну силу її праці та специфічний об'єкт її індивідуальної власності.

Отже, специфічність продуктивної сили праці як об'єкта індивідуальної власності полягає у тому, що вона є невід'ємною ланкою суспільної природи людини, структурної цілісності її особи [69].

Цим зумовлюється виняткове право кожної людини не тільки вільно користуватися, а й розпоряджатися своєю продуктивною силою, використовувати її цінності у власних інтересах.

Індивідуальна власність людини на суспільно-виробничу силу її особистої праці як з історичного, так і логічного погляду характеризує сутнісну основу власності взагалі, її якісну природу, те, без чого відносини власності взагалі не існують. Водночас у цій інтерпретації відносини власності ще не розглядаються в органічній єдності змісту і форми. Тут ще відсутні ті ланцюги, які пов'язують власність з усією системою економічних відносин, на основі якої вона реалізується. На цьому рівні власність розглядається поза специфічними характеристиками, як "річ у собі".

Суспільна природа особи, структурним елементом якої є індивідуальна власність, конституюється лише у процесі продуктивної праці людини.

Індивідуальна власність людини на її продуктивну силу не може бути відокремленою від продуктивної праці. Вона формується і реалізує себе лише у цьому процесі. Отже, тотожність праці та власності характеризується як вияв одного з фундаментальних законів економічної теорії.

Цей закон визначає, по-перше, одне з найбільш принципових положень економічної теорії — положення про трудовий характер власності та як наслідок цього об'єктивну обумовленість поєднання в одній особі працівника і власника; по-друге — виняткове право кожного працівника на присвоєння, користування і розпорядження результатами своєї праці.

2. *Інвестиції, капітальні вкладення.* Інвестиції умовно можна поділити на *інвестиції у людський капітал* та *інвестиції у виробництво.* На сьогодні під інвестиціями у людський капітал можна розуміти вкладення ресурсів у формування і розвиток персоналу. Вкладення у людський капітал можна поділити на два рівні: на державному рівні й на рівні підприємств, установ, організацій.

На державному рівні під інвестиціями у людський капітал розуміють навчання у вищих і середніх навчальних закладах за держзамовленням з подальшим відпрацюванням за направленням, проведення програм навчання та перекваліфікації кадрів. Що ж стосується державного рівня інвестицій у людський капітал, то це чітка система підготовки та перепідготовки кадрів як для державних, так і суспільних потреб, однак існує проблема реалізації вже підготовлених кадрів. Нині держава не може забезпечити робочими місцями випускників навчальних закладів, які навчалися за держзамовленням, або пропонує роботу за неприйнятні доходи. Відсутність роботи змушує молодих спеціалістів працювати в іншій сфері і, що найголовніше, не за своєю спеціальністю, від чого держава втрачає кошти, які були вкладені у підготовку спеціаліста, а сам спеціаліст з часом втрачає свої знання і вже потребує додаткових вкладень у його підготовку.

Результатом державних вкладень у людський капітал в Україні є значні фінансові затрати на підготовку кадрів і практично нульова віддача. Для вирішення цієї проблеми у світі існує практика створення координуючих центрів, метою діяльності яких є формування попиту державних установ, підприємств та організацій у спеціалістах того чи іншого профілю та визначення попиту інших галузей народного господарства, що підлягають прямому регулюванню з боку держави. На основі даних координуючих органів має формуватися державне замовлення на підготовку молодих спеціалістів, які, що найголовніше, після закінчення навчання будуть забезпечені роботою за фахом.

Необхідність інвестицій у людський капітал розуміють і у сфері приватного бізнесу, адже забезпеченість фірми кваліфікованим персоналом є гарантією її розвитку. Саме тому в Україні розвивається інвестування у людський капітал на основі приватних ресурсів. Одним із найпоширеніших шляхів вкладення у людський капітал в Україні є оплата навчання людини за рахунок приватної фірми з перспективою працевлаштування на ній. Однак слід зазначити, що потрібно розвивати й інші форми інвестицій у людський капітал, такі як навчання працівників нових професій, що дасть змогу варіювати персоналом та підвищити ефективність його роботи, крім того, підвищувати кваліфікацію персоналу шляхом направлення на різного роду курси, ярмарки, семінари. Ефективним способом інвестування у людський капітал є направлення працівників в інші фірми, в основному закордонні, для набуття досвіду та знань, проведення різного роду тренінгів та сприяння діловим ініціативам персоналу.

Існують два види інвестицій у виробництво. Перший вид — це вкладення в основний капітал, тобто витрати ділових фірм на устаткування (верстати, комп'ютери, літаки) та будівництво (фабрики, приміщення контор, торговельні центри) і планові витрати на житлові будинки. Другий вид — це інвестиції у товарно-матеріальні запаси, тобто витрати ділових фірм на додаткові запаси сировини, деталей та кінцевих товарів, що обчислюються як зміна запасів цих статей протягом певного періоду, скажімо, за рік.

Важливе місце в інвестиційній діяльності займає міжнародне інвестування.

Міжнародні інвестиції — це довгострокове вкладення міжнародного капіталу в економіку країни у вигляді створення філій, дочірніх компаній, спільних підприємств і просто у вигляді участі в капіталі.

Залежно від ступеня реально здійснюваного контролю за діяльністю створених підприємств визначають дві форми інвестицій:

- прямі закордонні інвестиції — це капіталовкладення в закордонні підприємства, які забезпечують інвесторові безпосередній контроль за ними і відповідний дохід;
- прямий контроль за діяльністю підприємства забезпечує іноземному інвестору володіння як 100 % акціонерного капіталу, так і контрольним пакетом акцій (не менше 25 % акціонерного капіталу, а в американських фірмах — не менше 10 %);
- портфельні закордонні інвестиції — це капіталовкладення в закордонні підприємства, які приносять інвесторові відповідний дохід, але не дають права контролю за підприємствами.

Інвестування має велике значення і вигідне для обох країн: експортери капіталу отримують прибуток, який вивозять з країни, або використовують для повторних інвестицій в цій країні, а імпортери капіталу мають можливість ефективно і раціонально використовувати зовнішні джерела коштів і технологій у національних інтересах.

Інвестування має великий вплив на регулювання зайнятості населення, оскільки при інвестуванні, а більше при капітальних вкладеннях, відбувається створення нових робочих місць, відкриття нових підприємств, поліпшення освітнього рівня громадян та отримання ними професій.

3. *Ринкова інфраструктура.* За економічним призначенням визначають три типи ринків: ринок засобів виробництва і предметів споживання; ринок робочої сили; ринок капіталів. Кожному з них відповідають спеціальні інститути, що обслуговують ці ринки. Такі інститути називають інфраструктурою.

На відміну від товарної, фондової та валютної бірж, біржа робочої сили (біржа праці) формується державою. Згідно із Законом України "Про зайнятість населення" цей інститут інфраструктури ринку у нас називається Державною службою зайнятості. У службі зайнятості не відбуваються процеси купівлі-продажу товару — робочої сили.

Поряд із службами зайнятості на ринку робочої сили великого значення набуває Державний фонд зайнятості, який формується за рахунок асигнувань з бюджетів різного рівня, внесків підприємств, установ та організацій, кооперативів, добровільних внесків громадських організацій, громадян, іноземних фірм та інших надходжень (див. питання 4.2).

4. *Кредити.* Банки становлять невід'ємну складову сучасного грошового господарства. Перебуваючи в центрі економічного життя, обслуговуючи інтереси виробників, вони є сполучною ланкою між виробником і споживачем.

В умовах ринку банки неминуче потрапляють до основних, ключових елементів економічного регулювання. У цьому плані особливу роль відіграють кредити, перетворюючись, власне кажучи, в єдине джерело, що постачає народне господарство додатковими грошовими ресурсами.

Основною внутрішньою суперечністю кредитних відносин є суперечності між кредитором і позичальником. Вони визначаються розміром засобів, що вивільнилися у кредитора, і розміром потреби позичальника, а також суперечністю між тривалістю вивільнення засобів у кредитора і тривалістю існування потреби в додаткових засобах у позичальника.

Природною формою руху грошово-кредитних відносин є виникнення більш складної форми відносин — кредитних відносин за участю посередника.

Найважливішою формою кредитних відносин цього типу є банківський кредит, де у ролі посередника виступає банк.

Розвиток ринкових відносин потребує постійного удосконалювання кредитно-грошових відносин. Сучасна концепція кредитування, на жаль, сповідує виключно ідею всілякого скорочення кредитних вкладень, оскільки, на думку емісійних банків, надходження додаткових платіжних засобів у господарський оборот за допомогою кредиту тільки посилює інфляційні тенденції. Обмеження кредиту одночасно позначається на розвитку підприємницької діяльності як фактора насичення ринку товарами. Якщо врахувати, що приблизно третина

грошей, які перебувають в обороті, використовується на нестатки кредитування населення, а велика їх частина залучена для покриття державного внутрішнього боргу, то стане зрозумілим, що обмеження в кредитуванні підприємств і населення виявляються подвоєними.

Банківський кредит — це позичковий капітал банку в грошовій формі, що передається у тимчасове користування на засадах строковості, повернення, платності, забезпеченості та цільового використання [69].

Строковість кредиту означає, що позики підприємствам видаються на певний строк, після закінчення якого вони мають бути повернені.

Повернення кредиту означає, що отримані підприємством залучені кошти мають бути повернені через певний час. Повернення кредиту забезпечується безперервністю кругообігу коштів і переходом їх на завершальній стадії в грошову форму.

Платність кредиту полягає в тому, що кредити банк видає підприємствам за певну плату, яка називається відсотком. Розмір відсотка встановлюється з таким розрахунком, щоб сума отриманих від позичальника відсотків покривала витрати банку на залучення коштів, необхідних для цього кредиту, та ведення банківської справи і забезпечувала одержання певного доходу.

Принцип забезпеченості кредиту означає наявність у банку права захисту своїх інтересів, недопущення збитків від неповернення боргу через неплатоспроможність позичальника. У банківській практиці найбільш поширеними є такі форми забезпечення кредитів: застава майна, гарантія або поручительство, страхування кредиту та ін.

Цільовий характер використання передбачає вкладення позичкових коштів на конкретні цілі, передбачені кредитним договором. Кредити надаються на здійснення таких заходів: збільшення основних та оборотних фондів підприємств; накопичення сезонних запасів ТМЦ, незавершеного виробництва, готової продукції та товарів; інвестиції; викуп державного майна; споживчі потреби громадян; інші заходи, у разі розриву між надходженнями коштів та їх витратами в процесі виробництва. Забороняється надання кредитів на покриття збитків господарської діяльності позичальника і формування та збільшення статутного фонду комерційних банків та інших господарських товариств.

5. *Ціноутворення.* Ціна є одним із найважливіших інструментів регулювання економіки та зайнятості населення, її регулюючий вплив на економіку охоплює багато напрямів. Зокрема, за допомогою цін виробництво підпорядковується суспільним потребам, вираженим у формі платоспроможного попиту, ціни стимулюють зниження витрат на виробництво і реалізацію товарів, запровадження досягнень науково-технічного прогресу, підвищення якості товарів тощо.

Усі ці регулюючі функції ціна виконуватиме найбільш ефективно лише за умов вільного ціноутворення, тобто тоді, коли вона формується тільки під впливом ринкових чинників. Але досвід показує, що як ринок, так і вільна (ринкова) ціна не є універсальними засобами регулювання економіки. Вони нездатні враховувати всієї різноманітності умов і цілей соціально-економічного розвитку країни.

По-перше, стимулюючий вплив вільних цін на економіку може забезпечуватися лише за умов досить зрілого ринку, тобто ринку, в якому панує конкуренція, обмежується недобросовісна діяльність монополій, ефективно працює вся ринкова інфраструктура. За браком таких умов вільне ціноутворення може відігравати руйнівну роль, породжуючи такі явища, як падіння виробництва, безробіття, інфляція тощо. По-друге, вільні ринкові ціни можуть реагувати тільки на ті зміни в економіці, які знаходять своє відображення у платоспроможному попиті. Тому ціни не враховують колективні економічні, а також соціальні, екологічні та інші проблеми, що породжує небажані наслідки для суспільства. Урахування всіх цих обставин можна забезпечити тільки на засадах державного регулювання цін.

Світова практика підтверджує, що державне регулювання цін тією чи іншою мірою існує в усіх країнах. Сутність і форми державного втручання у процеси ціноутворення залежать від стану економічного розвитку країни. За умов розвиненого ринку державне втручання обмежується тільки відповідним впливом на передумови та побічні наслідки вільного ціноутворення. На етапі початкового формування ринкових відносин держава має безпосередньо втручатися і в самий механізм ціноутворення, компенсуючи нездатність ринку утворювати рівноважні ціни.

Державне цінове регулювання в Україні регламентується спеціальним законодавством, наприклад законами “Про ціни і ціноутворення”, “Про обмеження монополізму та недопущення недобросовісної конкуренції у підприємницькій діяльності”, постановою Кабінету Міністрів України “Про встановлення повноважень органів виконавчої влади та виконавчих органів міських рад щодо регулювання цін (тарифів)” тощо. Закони в галузі ціноутворення встановлюють основні правила формування та застосування цін у країні, порядок контролю за цінами, відповідальність за його порушення, права й обов’язки окремих органів виконавчої влади у сфері ціноутворення. Для практичного виконання зазначених законів вони доповнюються й конкретизуються спеціальними рішеннями парламенту, указами президента чи постановами уряду.

Для здійснення цінової політики держава створює спеціальну систему органів ціноутворення, до якої в Україні належать загальнодержавні, регіональні та відомчі установи. До першої групи належить Міністерство економіки України, а до другої — управління з питань цінової політики обласних, міських державних адміністрацій.

Діяльність Міністерства економіки України у сфері ціноутворення спрямована на формування та реалізацію цінової політики в країні, аналіз та прогнозування динаміки цін і тарифів, розробку відповідних пропозицій щодо регулювання цін та стримання інфляції, здійснення методологічного керівництва діяльністю органів управління різного рівня з питань формування цін. Конкретні повноваження Міністерства економіки щодо регулювання цін постійно скорочувалися й нині обмежуються лише встановленням оптових цін на природний газ для виробників і постачальників, тарифів на його транспортування територією України та роздрібних цін на газ для населення.

Значно ширші повноваження у сфері ціноутворення надано місцевим органам виконавчої влади, що дає їм змогу оперативно з урахуванням місцевих особливостей втілювати цінову політику держави, їхні управління з питань цінової політики мають право регулювати ціни на паливно-енергетичні ресурси (вугілля, газ скраплений, торф паливний та ін.), що відпускаються населенню для побутових потреб, тарифи на теплову енергію, послуги водопостачання та водовідведення, граничні рівні рентабельності та торговельні надбавки на дитяче харчування, тарифи на платні послуги, що надають лікувально-профілактичні державні й комунальні заклади охорони здоров'я, граничні рівні торговельних надбавок на окремі вітчизняні та імпортні лікарські засоби й вироби медичного призначення, заставні ціни на скляну тару тощо.

Певну роботу в галузі ціноутворення виконують відомчі органи, до яких належать міністерства й відомства. Установлюючи ціни, вони, як правило, погоджують свої рішення з Міністерством економіки та деякими іншими державними організаціями (Пенсійним фондом, Національним банком). Так, Міністерство транспорту за погодженням з Мінекономіки встановлює тарифи на перевезення вантажів та пасажирів залізничним транспортом, Міністерство зв'язку — на основні послуги зв'язку, Національна комісія з питань регулювання енергетики — на електроенергію, що відпускається населенню для побутових потреб. Загалом перелік продукції, ціни на яку підлягають державному регулюванню, постійно скорочується, що свідчить про відповідну дерегуляцію цієї сфери економіки.

Державна політика цінового регулювання, безперечно, здійснює певний тиск на виробників та продавців продукції. За таких умов вони змушені дотримуватися встановлених цін і відповідно зазнавати іноді навіть суттєвих втрат. Таке обмеження цін держава компенсує наданням підприємствам фінансової допомоги, не допускаючи їхнього банкрутства на регульованих ринках. Отже, державне регулювання цін — це політика впливу держави за допомогою законодавчих, адміністративних і кредитно-фінансових заходів на ціни з метою сприяння стабільному розвитку економічної ситуації в країні та регулювання зайнятості населення [35].

6. *Заробітна плата.* Механізм функціонування ринку праці включає взаємодію продавців трудових послуг і покупців. Попит на працівників визначається попитом на продукцію, яку вони виробляють, і заробітною платою. Пропозиція праці також залежить від рівня заробітної плати.

Механізм функціонування ринку праці в ринковій економіці більш досліджений, ніж в економіці перехідного періоду.

Нинішній етап трансформації економіки України характеризується як етап стабілізації і структурної перебудови. Ринок праці на цьому етапі продовжує формуватися як основний елемент економічної системи, що чутливо реагує в цілому на всі процеси в суспільстві. Механізм функціонування українського ринку праці має свої особливості та деформації, які в основному пов'язані із трансформаційним періодом. Необхідно зазначити, що такий компонент саморегуляції ринку праці, як заробітна плата, не приведений у відповідність із вартістю робочої сили і деформує попит і пропозицію.

На думку багатьох українських економістів, слід підвищити середньомісячну зарплату, оскільки економічне зростання виробництва розпочнеться тільки при високій заробітній платі. Інші вчені стверджують, що підвищення її на сучасному етапі ще негативніше вплине на економіку України. З економічної теорії відомо, що загальний рівень зайнятості в країні визначається середнім рівнем заробітної плати [69].

Про недосконалість українського законодавства свідчать такі явища, як установлення однакової мінімальної заробітної плати і заборона її зниження. Законами України про оплату праці та про державні соціальні стандарти і державні соціальні гарантії не передбачено застосування галузевих і регіональних мінімальних розмірів заробітної плати, хоча подібне регулювання широко використовується у світовій практиці. Мінімальна заробітна плата, як інструмент макроекономічної політики, виконує ряд функцій, що залежно від специфіки поставлених завдань і сфери застосування, можуть бути економічними й соціальними, реалізовуватися на мезо- та мікро- рівнях. Основними з них є:

- відтворювальна - забезпечення відтворення робочої сили;
- регулювальна - обмеження використання заробітної плати як конкурентної переваги на ринку праці, економічне регулювання доходів населення;
- еталонна - формування базового орієнтиру у встановленні рівня державної соціальної підтримки і пенсійного забезпечення населення.

Водночас, мінімальна заробітна плата має забезпечувати виконання усіх основних функцій, властивих заробітній платі як форми винагороди за працю.

Величина мінімальної заробітної плати завжди встановлюється з відставанням від віртості прожиткового мінімуму, оскільки останній розраховується за минулий період, тоді як мінімальна заробітна плата - на перспективу. Тому прогнозні значення індексу інфляції є найбільш поширеним критерієм індексації мінімальної заробітної плати з метою збереження її купівельної спроможності. Водночас, індексація мінімальної заробітної плати має враховувати, що індекс споживчих цін відображає рівень цін для середнього споживача. За прискореного зростання цін еа продукти харчування він, як правило, занижує зростання цін на товари й послуги, що їх споживають працівники, які отримують мінімальну заробітну плату.

Сукупна реакція ринку праці на зростання мінімальної заробітної плати визначається структурою зайнятості, часткою працівників, які отримують мінімальну заробітну плату, відносною величиною і швидкістю зміни ставки мінімальної заробітної плати. Слід зазначити, що в Україні структура зайнятості за професійними групами практично не реагує на зміни мінімальної заробітної плати (таблиця 6.1).

Таблиця 6.1

Структура зайнятості населення України (15 – 70 років), 2006 – 2012 рр., %

Професійні групи	2006	2008	2010	2011	2012
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери	7,3	7,6	7,5	7,9	8,0
Професіонали	12,2	12,6	13,0	13,6	13,9
Спеціалісти	12,0	11,4	11,5	11,9	11,6
Технічні службовці	3,7	3,6	3,5	3,5	3,4
Працівники торгівлі та послуг	13,2	13,6	14,1	14,5	14,6
Кваліфіковані працівники сільського та лісового господарства, риболовлі	1,5	1,3	1,1	1,0	1,1
Кваліфіковані працівники з іеструментом	12,0	12,6	13,5	12,1	11,7
Працівники з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного обладнання	12,8	12,6	12,6	11,9	11,7
Найпростіші професії	25,3	24,7	23,2	23,6	24,0

Джерело: Статистичні збірники «Економічна активнічсть населення України» Державної служби статистики України

Поряд із суб’єктивними причинами, які ведуть до негнучкості зарплати, необхідно виокремити і об’єктивні, пов’язані із функціонуванням елементів адміністративно-командної економіки в сучасних умовах.

Реальним способом підвищення зарплати є зростання продуктивності праці, а в довгостроковій перспективі — і забезпечення високої зайнятості. Зміна середньої заробітної плати в майбутньому залежатиме від ефективності ринкових перетворень, зокрема структурної перебудови, активних дій уряду, спрямованих на розв’язання ринкових проблем [28, 33].

7. *Доходи.* Тривалий час теорія розподілу мала лише мікроекономічний аспект, сьогодні вона все більше набуває макроекономічної спрямованості. Тому в сучасній економічній теорії розрізняють два види доходу [69]:

• дохід на мікрорівні (від праці по найму, підприємницької діяльності, власності);

• дохід на макрорівні (національний дохід).

Класифікація доходів може відбуватися за різними критеріями. За суб’єктами привласнення виокремлюють доходи:

• домашніх господарств (населення);

• фірм;

• держави;

• нації (національний дохід).

Сукупність цих доходів визначає максимальний попит в економіці. Залежно від величини одержаного доходу розрізняють:

• номінальний дохід (загальна сума одержаних грошей);

• чистий дохід (залишок після виплати податків);

• реальний дохід (чистий дохід з поправкою на рівень цін).

Створений в економіці продукт (дохід) розподіляється. Розподіл можна визначити як процес визначення частини виробленого продукту для окремих суб'єктів економічної системи чи виробничих факторів.

Розподіл здійснюється через ринки виробничих ресурсів і товарів та послуг. Ринок ресурсів розподіляє доходи на фактори виробництва, а також засоби виробництва як частини виробленого продукту. Споживчий ринок розподіляє предмети особистого споживання, визначаючи і частку виробників (фірм) у доходах. Розподіл здійснюється, насамперед, на основі відносин власності — за власністю на виробничі ресурси.

Розрізняють економічні й соціальні функції розподілу. Економічна функція виявляється у впливі розподілу на національну економіку через систему потреб, інтересів, стимулів. Соціальна функція розподілу спрямована на задоволення і розвиток соціальних потреб і вирішення проблем зайнятості населення.

8. *Податки.* Держава має здійснювати податково-кредитну політику у сфері зайнятості, а саме:

• фінансування з Державного фонду страхування на випадок безробіття тих підприємств, які створюють робочі місця для осіб, що потребують соціального захисту, й пільгове оподаткування за платежами до бюджету цих підприємств;

• надання позики, кредиту для організації додаткових робочих місць. Знижуючи процентні ставки за кредит, держава робить його дешевим, що у свою чергу веде до збільшення інвестицій, розширення виробництва;

• надання безпроцентної позики безробітним для заняття підприємницькою діяльністю;

• сприяння постачанню ресурсів й збуту продукції за умов збільшення робочих місць;

• фінансування для створення приватних господарств індивідуального (сімейного) бізнесу;

• надання державних кредитів молоді для здобуття освіти, перекваліфікації й перенавчання.

Згідно із Законом України "Про систему оподаткування" під податком і збором (обов'язковим платежем) до бюджетів і державних цільових фондів слід розуміти обов'язковий внесок до бюджету відповідного рівня або державного цільового фонду, здійснюваний платниками у порядку і на умовах, що визначаються законами України про оподаткування.

Платниками податків і зборів (обов'язкових платежів) є юридичні та фізичні особи, на яких, згідно із законами України, покладено обов'язок сплачувати податки і збори.

Об'єктами оподаткування є доходи (прибуток), додана вартість продукції (робіт, послуг), вартість продукції (робіт, послуг), зокрема митна, або її натуральні показники, спеціальне використання природних ресурсів, майно юридичних і фізичних осіб, інші об'єкти, визначені законами України про оподаткування.

Сьогодні податки виконують такі основні функції:

• *розподільчу* — перерозподіл вартості створеного валового національного продукту (ВНП) між державою і юридичними та фізичними особами;

• *фіскальну* — централізація частини ВНП у бюджеті на загальносуспільні потреби;

• *регулюючу* — вплив податків на різні аспекти діяльності їхніх платників.

Ефективність державного регулювання за допомогою податків вирішальною мірою залежить від вибору податкової системи, величини податкових ставок, видів і розмірів бюджетних пільг. Податки, здійснюючи свою регулюючу функцію, завжди прямо або опосередковано впливають на економічну діяльність суб'єктів господарювання.

Податкова система має будуватися з урахуванням багатьох чинників, які певною мірою можуть впливати на результати її функціонування. Створення податкової системи і розробка податкової політики не можуть здійснюватися спонтанно.

Основне завдання державних органів полягає у тому, щоб створити чутливий податковий механізм впливу на господарську поведінку юридичних і фізичних осіб.

6.4. Соціальний аспект регулювання зайнятості населення

Соціальний аспект регулювання зайнятості населення складається з таких елементів:

1. *Соціальна політика і соціальна стабільність держави.*
2. *Соціально-трудові відносини.*
3. *Соціальне партнерство.*
4. *Соціальний захист населення.*
5. *Соціальне страхування.*
6. *Механізм соціальних гарантій зайнятості.*

1. *Соціальна політика і соціальна стабільність держави.* Вирішення проблем, пов'язаних із функціонуванням соціальної сфери, є прерогативою держави як у сталій, так і в трансформаційній економіці. Соціальна сфера — підсистема національної економіки, тобто явища, процеси, види діяльності та об'єкти, які пов'язані із забезпеченням життєдіяльності суспільства, людини, задоволенням їхніх потреб, інтересів [30].

Соціальна політика держави покликана забезпечити громадянам гарантовані Конституцією України права на життя, безпечні умови праці, винагороду за працю, захист сім'ї, відпочинок, освіту, житло, охорону здоров'я та медичну допомогу, соціальне забезпечення та сприятливе навколишнє середовище. Відтак очевидно, що визначальним пріоритетом державної економічної (зокрема соціальної) політики має стати забезпечення таких передбачених розділом II Конституції України прав і свобод людини та громадянина [1]:

• право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб;

• право на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом. Це право гарантується загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ і організацій, а також бюджетних та інших джерел соціального забезпечення; створенням мережі державних, комунальних, приватних закладів для догляду за непрацездатними;

• право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло;

• право на охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування. Охорона здоров'я забезпечується державним фінансуванням відповідних соціально-економічних, медико-санітарних і оздоровчо-профілактичних програм. Держава створює умови для ефективного і доступного для всіх громадян медичного обслуговування;

• право на освіту. Повна загальна середня освіта є обов'язковою. Громадяни мають право безоплатно здобути професійно-технічну, вищу освіту в державних і комунальних навчальних закладах на конкурсній основі.

На жаль, практика засвідчила, що реалізація соціальної політики в Україні не завжди забезпечувала можливості для дотримання державою своїх зобов'язань. Зрозуміло, за умови системної економічної кризи соціальна політика не може бути повноцінною, адже для реалізації соціальних програм потрібні значні ресурси. У цей період функції держави зводяться до забезпечення мінімального соціального захисту найбільш нужденних верств населення. Проте в Україні соціальна ціна реформ виявилася надмірною, а система соціального захисту малоефективною [63].

Майнове розшарування, перерозподіл суспільного багатства, збагачення та концентрація значних матеріальних цінностей в руках у невеликого прошарку населення на тлі різкого зниження життєвого рівня і навіть зубожіння переважної більшості громадян України свідчать про недосконалість системи оплати праці та податкових механізмів регулювання доходів населення. Діюча система соціальних пільг не забезпечує надання в потрібному обсязі допомоги бідним, а навпаки, сприяє збільшенню доходів заможних верств населення.

Соціальну напруженість посилює незадовільний стан фінансування зарплат працівників бюджетної сфери, пенсій, допомог. Існуюча практика реалізації пенсійного законодавства не забезпечує взаємозв'язку між трудовим вкладом працівника та розміром його пенсії, а також зацікавленості у формуванні пенсійного бюджету. Нижче встановленої межі малозабезпеченості отримують пенсії 96% пенсіонерів, залишаються дуже низькими розміри допомог та соціальних виплат [50].

Після проголошення незалежності в серпні 1991 року система соціального забезпечення в Україні, як і в більшості інших республік колишнього СРСР, характеризувалася рисами, успадкованими від колишнього Радянського Союзу і базувалася на засадах: повної зайнятості; дотування цін на споживчі товари та послуги (включаючи житло); суспільної служби охорони здоров'я, послуг у сфері освіти й культури, які надаються безкоштовно або за номінальними цінами;

охоплення допомогою із соціального страхування, пов'язаною з трудовою діяльністю, майже 100 % населення; розвиненої соціальної інфраструктури підприємств; існування різноманітних видів натуральної та грошової соціальної допомоги, що надавалася державними підприємствами тощо.

Система соціального забезпечення перехідного періоду характеризується такими рисами:

• зрівнялівка у пенсійному забезпеченні та низький його рівень;

• стрімке підвищення вартості та погіршення якості послуг закладів освіти, охорони здоров'я, культури;

• відсутність соціального захисту громадян, які працюють у приватному секторі неповний робочий день (тиждень);

• незабезпечення регресивних виплат у зв'язку з трудовим каліцтвом та професійним захворюванням;

• неефективність управління коштами Фонду соціального страхування, Пенсійного фонду, Державного фонду сприяння зайнятості населення тощо.

Життя потребувало розробки цілісної соціальної політики, тісно пов'язаної з економічним розвитком держави, її фінансовими можливостями.

Державна соціальна політика будується у напрямах:

• подолання негативної тенденції зменшення кількості населення;

• всебічної підтримки і створення сприятливих умов для розвитку сім'ї, жінок, дітей та молоді;

• удосконалення соціально-трудових відносин через запровадження відповідної політики щодо доходів населення, забезпечення гарантованості та своєчасності виплати заробітної плати, пенсій, стипендій, допомоги та інших соціальних виплат; розвитку ринку праці, посилення державного нагляду за створенням безпечних умов праці на виробництві; підтримання життєдіяльності населення; розвитку соціального партнерства;

• здійснення всеохоплюючої реформи системи соціального забезпечення шляхом реформування соціального страхування та пенсійного забезпечення, розвитку системи адресної допомоги найуразливішим верствам населення, удосконалення системи соціального захисту інвалі дів, ветеранів війни та праці, громадян, які постраждали від Чорнобильської катастрофи.

Відповідно визначено такі пріоритети соціальної політики [25]:

• створення умов для забезпечення достатнього рівня життя населення;

• розвиток трудового потенціалу, народонаселення;

• формування середнього класу, недопущення надмірної диференціації населення за рівнем доходів;

• удосконалення пенсійної реформи;

• надання адресної підтримки незахищеним верствам населення;

• всебічний розвиток освіти, культури, поліпшення охорони здоров'я населення.

2. Соціально-трудові відносини. Реальний стан трудового потенціалу в Україні порівняно з європейськими стандартами доволі несприятливий.

Негативні тенденції виявляються у звуженні демографічної бази відтворення трудового потенціалу внаслідок зниження народжуваності, скорочення очікуваної тривалості' життя, загального постаріння населення та інших чинників.

Демографічна криза загострюється через кризу міграційних процесів. Наявні проблеми й у системі освіти при формуванні висококваліфікованої робочої сили. Це призводить до зменшення такого показника робочої сили, як професійна придатність, якщо оцінювати за кваліфікацією претендентів на робочі місця і сучасними вимогами до якості виконання роботи працівниками. Досить занижені значення вартості робочої сили за одну годину. Обсяг споживання основних продуктів харчування населення України свідчить також про значні тенденції до зниження за останні 10 років [26].

Основними причинами, що призвели до такого становища, є тривала відсутність державної стратегії розвитку соціально-трудових відносин, невбудованість їх в економічні реформи, відсутність національних соціально-трудових стандартів і моніторингу, невідповідність національного трудового законодавства конвенціям і рекомендаціям МОП та іншим міжнародним вимогам, нерозвиненість соціально-трудових відносин між власником і працівником у приватизаційний і післяприватизаційний періоди, відсутність зацікавленості в підприємницькій діяльності у сфері виробництва, незабезпечення законності у трудовій сфері (нерозвиненість системи соціального захисту працюючих, неправова поведінка при розв'язанні трудових конфліктів, зростання актів громадянської непокори, заборгованість із заробітної плати та ін.).

Загальними пріоритетами розвитку трудового потенціалу є створення належних умов для повноцінного відтворення трудового потенціалу і професійно-інтелектуального розвитку, можливостей для продуктивного його використання через відповідне економічне обґрунтування, збалансований регіональний розвиток, впровадження системи стимулювання праці, забезпечення умов праці та життя, а також реалізації соціальних гарантій зайнятого і незайнятого населення в умовах формування ринкових відносин. Мета державної політики розвитку трудового потенціалу — створення ефективних правових, економічних, соціальних та організаційних засад його функціонування і відтворення [62].

Цей загальний зміст мети розкривається через конкретні напрямки, що створюють умови для поліпшення бази формування робочої сили, отримання професійно-технічної та вищої освіти, професійних послуг з підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації відповідно до суспільних потреб, здійснення повної продуктивної зайнятості, запобігання масовому безробіттю, поліпшення охорони праці та зниження ризику втрати здоров'я і життя працюючих на виробництві, забезпечення соціального захисту працюючого і непрацюючого населення, посилення відтворювальної, стимулюючої та регулюючої функцій заробітної плати, зростання реальних доходів населення, захисту прав і гарантій громадян у сфері соціально-трудових відносин.

Основні напрями державної політики розвитку трудового потенціалу складаються з шести частин у сферах: поліпшення природної бази — забезпечення розширеного відтворення населення і збільшення тривалості його активного трудового періоду; розвитку освітньої бази — всебічний розвиток інтелектуальних, духовних і фізичних здібностей особистості, забезпечення ринку праці висококваліфікованою робочою силою; зайнятості — створення матеріально-технічних і соціально-економічних передумов для продуктивної зайнятості населення; регулювання соціально-трудових відносин — забезпечення

захисту прав і гарантій громадян; політики доходів — посилення відтворювальної, стимулюючої та регулюючої функцій заробітної плати, відповідне її підвищення; охорони праці — зниження рівня виробничого травматизму та професійних захворювань, зменшення факторів шкідливого впливу на організм працюючих і скорочення кількості робочих місць зі шкідливими та важкими умовами праці. Причому кожний із визначених напрямків містить конкретні заходи, що сприяють його реалізації.

Реальні можливості поліпшення економічної ситуації і відповідно вирішення соціальних проблем в Україні можна розглянути на прикладі стану справ у промисловості та можливих перспектив на майбутнє. Загалом українська промисловість залишається складною, розбалансованою, дуже чутливою до факторів, що порушують економічну безпеку, соціально напруженою та екологічно малоприйнятною щодо світових стандартів. Здійснені перетворення поки що не стали надійною гарантією якісних зрушень. Тому концепція промислового розвитку потребує кардинальної переорієнтації на такі прогресивні сучасні чинники, як інформаційно-технологічні, творчо-інтелектуальні та соціальні. Водночас принципово мають бути змінені підходи до ресурсоспоживання в промисловості як основи поліпшення її економічних характеристик, зміцнення конкурентоспроможності та рівноправного входження у світову господарську систему.

Актуальною в науково-практичному плані залишається проблема економічної підтримки ефективно працюючого національного товаровиробника як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках. Її вирішення вбачаємо в площині кількох напрямів: оптимізації податкового навантаження, усунення умов для недобросовісної конкуренції з боку зарубіжних виробників, розширення ефективної експортної діяльності в межах міжнародного правового поля, використання потенціалу організаційно-економічної інтеграції у світову господарську систему.

Реальні бюджетні проблеми в державі, з одного боку, та принципи ринкової моделі, з іншого, виключають можливість повернення до практики масштабних централізованих капіталовкладень. Тому активізація дій держави в інвестиційній сфері можлива на основі посилення їх регулюючого впливу шляхом запровадження заходів посиленої економічної мотивації до нагромадження коштів та їхнього використання на реальні інвестиції, розвитку нових форм і методів її участі в комерційних інвестиційних проектах, законодавчого та економічного сприяння формуванню розгалуженої системи інституційних інвесторів, включаючи венчурні фірми, захисту прав та інтересів найбільшого інвестора — населення [62].

3. Соціальне партнерство. Нині в Україні відбуваються процеси, які можна визначити як формування колективного трудового права. Кризовий стан економіки загострив потребу суспільства досягти соціального балансу між найманими працівниками, власниками (роботодавцями) і державою. Зараз цілком очевидно, що правовими засобами індивідуального трудового права, в якому основними суб’єктами є індивідуальний найманий працівник і окремий роботодавець, нагальних проблем не вирішити. На перший план виходять, умовно кажучи, суб’єкти інших “вагових категорій” — колективи найманих працівників і

колективи роботодавців. Узгодження соціально-економічних інтересів між вказаними суб'єктами, а також між ними й державою утворює систему суспільних відносин, які отримали в зарубіжних країнах назву інституту соціального партнерства.

Процес законодавчого закріплення колективно-договірної системи в більшості країн Заходу розпочався на початку XX ст. Окремі норми колективно-договірної системи були внесені до датського цивільного кодексу в 1907 р., до швейцарського кодексу зобов'язань — у 1911 р. У подальшому, із процесом виокремлення норм трудового права в окрему галузь права (законодавства), набуло поширення прийняття спеціальних законодавчих актів з колективно-договірного регулювання трудових відносин. У Норвегії такий акт прийнято 1915 р., у Німеччині — 1918 р., у Фінляндії — 1924 р. Міжнародна організація праці 1948 р. прийняла Конвенцію № 87 про свободу асоціації і захист права на організацію, 1949 р. — Конвенцію № 98 про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів, 1951 р. — Рекомендації № 91 про колективні договори, 1952 р. — Рекомендації № 94 про консультації та співробітництво між підприємцями і трудящими на рівні підприємства, 1960 р. — Рекомендації № 113 про консультації та співробітництво між державною владою та організаціями підприємців і трудящих, 1981 р.— Конвенцію № 154 про сприяння колективним переговорам. Україна в різні роки ратифікувала вказані міжнародно-правові акти. Таким чином, вони входять до системи національного законодавства і є обов'язковими до виконання.

У країнах з розвиненою ринковою економікою ідеологія соціального партнерства глибоко проникла в соціально-трудові відносини, хоча його моделі в різних країнах відрізняються організаційно-правовим механізмом. Відомі дві моделі соціального партнерства — трипартизм і біпартизм. У тих країнах, де роль держави в регулюванні трудових відносин невелика (США, Канада, Великобританія), практикується двостороння співпраця між об'єднаннями роботодавців і організаціями трудящих. Держава може виступати в такій соціальній моделі в ролі арбітра або посередника при виникненні соціальних конфліктів. Найбільш поширений трипартизм — тристороння співпраця — у Франції, ФРН, Швеції, Австрії, при якому держава відіграє активну роль соціального партнера.

Відносини соціального партнерства мають колективний характер, в їхній основі лежить колективний інтерес сторін. Колективний характер соціального партнерства виявляється в трьох аспектах: наявності колективного інтересу всіх суб'єктів у сфері застосування найманої праці; наявності колективних відносин у цій сфері; колективній структурі сторін соціального партнерства.

Світовий досвід переконливо засвідчує, що проблеми економіки і суспільного життя, зокрема у сфері застосування найманої праці, вирішуються оптимально, якщо реалізується орієнтація не на конфронтацію, а на досягнення соціальної злагоди, узгодження інтересів різних суспільних груп. Стрижнем соціального партнерства є принцип співробітництва між роботодавцями і найманими працівниками, який реалізується у формі проведення переговорів, укладенні колективних договорів і колективних угод, узгодженні проектів нормативно-

правових актів, консультацій при прийнятті рішень соціальними партнерами на всіх рівнях.

Предметом соціального партнерства є колективні відносини між соціальними партнерами щодо участі трудових колективів у встановленні умов праці та в управлінні організаціями, на яких вони працюють; щодо укладення і виконання колективних договорів та колективних угод на галузевому, регіональному, національному рівнях; щодо діяльності професійних спілок та інших представницьких органів трудового колективу в соці- ально-трудових відносинах; щодо утворення та діяльності об'єднань роботодавців; щодо вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів. До сфери соціального партнерства належать: досягнення консенсусу з питань забезпечення зайнятості, створення додаткових робочих місць, організації оплачуваних громадських робіт, захисту населення від безробіття; застосування найманої праці з дотриманням техніки безпеки, вимог з охорони здоров'я працівників у процесі праці, оплати праці й забезпечення відтворюючої і стимулюючої функцій заробітної плати, прав працівників на своєчасне отримання заробітної плати; забезпечення нормального режиму праці й відпочинку; забезпечення права працівників на участь в управлінні працею на підприємстві, в розподілі прибутку для забезпечення соціальної діяльності підприємства, у визначенні соціальних стандартів і встановленні їх мінімальних меж, у встановленні порядку проведення колективних переговорів, у вирішенні колективних трудових спорів тощо.

У теоретичному плані постає питання співвідношення соціального партнерства і колективного трудового права. У широкому розумінні предмет соціального партнерства ширший за своїм змістом від предмета колективного трудового права. Останнє регулює лише колективні відносини з приводу застосування найманої праці, а предметом соціального партнерства можуть бути як окреслені нами питання, так і відносини, що знаходяться поза їх межами, зокрема сфера соціального забезпечення, охорони здоров'я тощо.

На думку С. Українця, "об'єктом соціального партнерства є всі питання соціально-економічного і трудового спектра, оскільки неможливо вмістити в одну чи кілька статей всі життєві напрями, з яких укладаються угоди соціальними партнерами; в законодавстві відсутній вичерпний перелік соціально-трудових відносин; крім індивідуальних трудових відносин до соціально- трудових також належать відносини зайнятості, соціального страхування, соціального забезпечення, охорони здоров'я, освіти, забезпечення житлом, регулювання ринку праці, ціноутворення на споживчому ринку" [63].

Загалом предметом соціального партнерства може бути будь-яке питання соціально-економічного змісту в суспільному житті, щодо якого соціальні партнери вважають за потрібне досягти згоди. Водночас норми про соціальне партнерство тією своєю частиною, що регулює сферу застосування найманої праці, становлять інститут колективного трудового права. Тобто соціальне партнерство можна розглядати як принцип діяльності суб'єктів колективних трудових відносин і як правовий інститут. *Соціальне партнерство як правовий інститут — це сукупність норм, що регламентують відносини між соціальними партнерами — трудовими колективами найманих працівників та їхніми представниками (профспілками та іншими представниками) і роботодавцями*

та їхніми представниками, а також між об'єднаннями вказаних суб'єктів щодо врегулювання трудових і соціально-економічних відносин у сфері застосування найманої праці й вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

В Україні існували окремі форми соціального партнерства: колективні договори, виробничі наради, ради трудових колективів. Однак ринкові відносини потребують створення нового правового механізму регулювання колективних відносин у суспільстві. Якщо на рівні підприємства колективна співпраця між соціальними партнерами була врегульована певним чином, то на регіональному, галузевому, національному рівнях необхідно було встановлювати цілком нову для нашої держави правову модель. Перш за все виникла проблема належного представництва, тобто створення повноправних представницьких органів як від найманих працівників, так і від роботодавців.

До органів, які забезпечують і (або) сприяють взаємодії суб'єктів соціально-трудових відносин на принципах соціального партнерства відносяться: Національна тристороння соціально-економічна рада (2005р.) (раніше – Національна рада соціального партнерства); Український координаційний комітет сприяння зайнятості населення; Комісія з питань охорони праці (при НРСП); Державна інспекція з праці; Управління з праці та соціального захисту населення та ін.

Національна тристороння соціально-економічна рада створена замість Національної ради соціального партнерства (1993 р.) і має більш широке коло завдань, до яких відносяться такі основні:

- сприяння узгодженню позицій сторін соціального діалогу щодо шляхів подальшого розвитку соціально-економічних і трудових відносин, укладанню угод з питань регулювання таких відносин;
- розробка та внесення Президентові України пропозиції з питань формування та реалізації державної соціально-економічної політики.

Іншим тристороннім, але вже спеціалізованим органом узгодження інтересів соціальних партнерів на ринку праці є Український координаційний комітет сприяння зайнятості населення. Аналогічні координаційні комітети створено у більшості областей і певною мірою вони впливають на ситуацію на ринку праці. Нещодавно, за ініціативою сторін утворено ще один тристоронній орган – Комісію з питань охорони праці.

Ще одним прикладом тристороннього співробітництва соціальних партнерів на паритетних засадах є їхня участь в управлінні коштами фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування. Нині в трьох реформованих фондах соціального страхування (на випадок безробіття, тимчасової втрати працездатності та від нещасних випадків на виробництві) профспілки переважно представляють інтереси застрахованих осіб, працівників, і мають по 5 представників у Наглядових Радах цих фондів.

Варто відзначити, що захист прав працівників відбувається також і через участь профспілок в органах державної влади, органах місцевого самоврядування та інших об'єднаннях громадян.

4. Соціальний захист населення передбачає систему заходів, які захищають будь-якого громадянина країни від економічної та соціальної деградації не тільки внаслідок безробіття, а й у випадку втрати чи різкого скорочення доходів,

хвороби, народження дитини, виробничої травми, інвалідності, похилого віку тощо.

Проблема соціального захисту населення фактично має дві складові: перша пов'язана з установленням ринку праді, коли працездатне населення потребує соціального захисту, друга — це захист людей, які за різних обставин не можуть самостійно забезпечити свій необхідний життєвий рівень, тобто йдеться про соціальний захист непрацездатного населення. Система соціального захисту населення має захистити людину від економічної і соціальної деградації у разі різкого скорочення прибутку, безробіття, хвороби, народження дитини, смерті, втрати годувальника. Ця система має будуватися на основі диференційованого підходу до різних категорій населення залежно від їхнього соціального статусу, віку, працездатності, ступеня економічної самостійності й бути спрямованою на досягнення перспективної мети і, що особливо важливо, запроваджуватися з урахуванням конкретних регіональних соціально-економічних, природно-кліматичних й інших особливостей життєдіяльності різних верств населення. Їхній соціальний захист необхідно здійснювати виходячи з того, що добробут бідних верств населення визначається не лише особистим доходом, а й тим, чи можуть вони користуватися формами громадського обслуговування, яке надається населенню країни.

Важливе значення мають програми у сфері охорони здоров'я, освіти, харчування, житла, що орієнтовані на надання допомоги бідним верствам населення.

Головна суть соціальних гарантій для працездатного населення, полягає у своєчасному створенні в регіонах необхідної кількості робочих місць та умов для високоефективної праці, у наданні кожному бажаючому можливості набути професію, підвищити свій фахово-кваліфікаційний рівень та ін. Отже, головною передумовою вирішення соціальних питань має залишатися насамперед ефективна трудова діяльність працюючих.

Витрати на соціальний захист населення звичайно залежать від можливостей економіки. У країнах з ринковою економікою склалася троїста система фінансування соціальних програм, об'єктами якої виступає держава, роботодавці та одержувачі соціальних виплат.

Сучасна система соціального захисту населення у країнах із перехідною економікою містить такі основні елементи: сукупність державних соціальних гарантій, зокрема соціальні пільги окремим категоріям населення; традиційну форму державної соціальної допомоги та соціальне страхування.

Система соціальних гарантій передбачає надання соціально значущих благ та послуг усім громадянам без урахування їхнього трудового внеску і визначення потреби (безкоштовні освіта, лікування тощо). Мінімальний розмір цих гарантій змінюється залежно від конкретно-історичних умов, а також можливостей суспільства. До системи соціальних гарантій належать також соціальні пільги, тобто окремі соціальні гарантії окремим категоріям населення. Ця форма соціального захисту також характеризується універсальністю надання соціальних благ і послуг у межах визначеної соціально-демографічної групи населення (ветерани війни, інваліди та ін.) та забезпечення за рахунок податково-бюджетної системи держави.

Під соціальною допомогою як формою соціального захисту населення розуміють надання соціальних благ та послуг соціально вразливим групам населення на основі визначення їхніх потреб. Об'єктами соціальної допомоги є малозабезпечені верстви населення, доходи яких нижче прожиткового мінімуму чи межі бідності. Державна допомога здійснюється двома шляхами: програми допомоги в грошовій формі та допомоги у натуральній формі, тобто у вигляді продовольчих талонів, шкільних сніданків та обідів, продовольчих товарів людям похилого віку, медичного обслуговування, житлової допомоги, позичок студентам тощо [40].

В Україні діють такі види надання державної соціальної допомоги:

- цільова соціальна допомога непрацездатним громадянам з мінімальними доходами;
- адресна допомога сім'ям з дітьми;
- адресні безготівкові субсидії на покриття оплати житлово-комунальних послуг.

За оцінками МОП ефективність програми соціальної допомоги в Україні становить лише 20-22%, тоді як аналогічний показник у більшості країн Західної та Східної Європи досягає 30-50%.

5. Соціальне страхування. Соціальне страхування є найбільш поширеною формою соціального захисту населення від різних ризиків, пов'язаних із втратою працездатності та доходів. Особливістю соціального страхування є його фінансування із спеціальних позабюджетних фондів, які формуються за рахунок цільових внесків роботодавців і працівників за підтримки держави.

Критеріями соціального страхування є такі правові категорії: страховий стаж, страховий ризик і страховий випадок.

Страховий стаж – це період, протягом якого особа підлягала обов'язковому соціальному страхуванню і виплачувала страхові внески.

Страховий ризик – це обставини, за яких громадяни або члени їх сімей можуть втратити тимчасово або назавжди працездатність і кошти до існування і потребують матеріальної підтримки або послуг соціального страхування.

Страховий випадок – юридичний факт, що слугує підставою виникнення правовідносин на отримання матеріального забезпечення із страхових фондів. До страхових випадків належать: тимчасову непрацездатність, вагітність, пологи, догляд за малою дитиною, інвалідність, досягнення пенсійного віку, смерть годувальника, безробіття, нещасний випадок на виробництві, професійне захворювання та інші обставини, установлені законом.

Страхові внески вносяться організаціями, окремими громадянами, які використовують працю найманих працівників у особистому господарстві, а також самими працівниками. Функціонують державні позабюджетні фонди: Пенсійний фонд, Державний фонд зайнятості. Кошти державного страхування використовуються на виплати пенсій, допомогу з тимчасовою непрацездатністю, вагітністю і пологами, доглядом за дитиною тощо.

6. Механізм соціальних гарантій зайнятості - це комплекс важелів або блоків, приведення яких у режим активної взаємодії забезпечує ефективне функціонування всієї системи, продуктивну зайнятість населення та його

соціальний захист. Складові механізму соціальних гарантій зайнятості наведені на рис. 6.2.

Рис. 6.2. Складові механізму соціальних гарантій зайнятості

Визначені в межах кожного з блоків перспективні напрями забезпечення та практичні дії, які мають бути реалізовані в найближчій перспективі, дадуть можливість сформувати механізм, адекватний реаліям перехідної економіки [40].

6.5. Адміністративно-організаційні напрями регулювання зайнятості в Україні

Адміністративно-організаційна складова регулювання зайнятості населення складається з таких елементів:

1. *Програми зайнятості населення, цільові комплексні програми.*
2. *Інформаційне забезпечення.*
3. *Реєстр населення.*

1. Програми зайнятості населення, цільові комплексні програми. Державна активна політика зайнятості передбачає розроблення програм сприяння зайнятості. Ці програми можуть охоплювати як окремі категорії населення, передусім маргінальні групи (молодь, жінки, інваліди), так і специфічні випадки загрози безробіття, зумовлені економічною або іншою ситуацією (демографічним, політичним, стихійним лихом тощо) [45;59].

У розвинених країнах більшість програм зайнятості стосується певних категорій населення, які потребують підтримки й допомоги. Розрізняють

довгострокові й короткострокові (на один рік) програми. Вони розроблюються як на державному, так і регіональному рівнях.

Метою державних і регіональних програм зайнятості є сприяння зайнятості населення, задоволення потреб, громадян у праці.

Державні й територіальні програми зайнятості населення передбачають:

• сприяння розвитку і структурній перебудові економіки, створенню умов для спрямування вивільнюваних працівників насамперед на рентабельні виробництва та в пріоритетні галузі економіки;

• запобігання розвитку безробіття і його скорочення шляхом підвищення економічної зацікавленості підприємств і організацій у створенні додаткових робочих місць, переважно з гнучкими формами зайнятості;

• удосконалення системи відтворення робочої сили водночас із збільшенням робочих місць, поліпшенням професійної орієнтації, підвищенням кваліфікації працівників та ефективності використання трудових ресурсів;

• захист безробітних та їхніх сімей від негативних наслідків безробіття і забезпечення зайнятості громадян, які потребують соціального захисту і неспроможні конкурувати на ринку праці;

• формування кадрової, матеріальної, інформаційної, статистичної, фінансової та науково-методичної бази державної служби зайнятості;

• заходи сприяння зайнятості населення, яке проживає у сільській місцевості.

Спеціальні галузеві програми зайнятості населення призначені для вирішення на рівні окремих галузей і підприємств проблем прихованого безробіття, сприяння продуктивній зайнятості працівників, практичній реалізації диференційованого підходу до окремих підприємств з урахуванням державної політики структурної перебудови, санації державних підприємств і заходів державної політики на ринку праці.

В Україні вперше було розроблено державну програму зайнятості населення на 1995 р. як елемент довгострокової стратегії формування соціально-ринкової моделі управління ринком праці.

У програмах, розроблених в Україні, узагальнюються конкретні заходи щодо створення відповідного правового, організаційного та методичного забезпечення політики зайнятості за такими напрямами:

• формування механізму диференційованого підходу до збереження робочих місць;

• створення механізмів реалізації політики зайнятості в загальнонаціональних програмах (зокрема в програмах громадських робіт, сприяння зайнятості молоді, відродження села та ін.);

• регулювання трудових міграцій;

• забезпечення додаткових гарантій зайнятості населення окремим категоріям громадян;

• сприяння професійній мобільності;

• розвиток соціально-трудових відносин;

• удосконалення інформаційно-статистичної бази щодо розвитку ринку праці;

• сприяння зайнятості шляхом розвитку соціального партнерства.

Заходи щодо реалізації державної політики зайнятості на територіальному рівні враховують необхідність сприяння будь- яким формам розширення сфери

прикладання праці, зокрема створення нових робочих місць, забезпечення умов для розвитку підприємництва та працевлаштування незайнятого населення і безробітних; забезпечення державних гарантій зайнятості для окремих категорій населення; поліпшення системи професійної орієнтації, підготовки й перепідготовки кадрів, матеріальної підтримки безробітних та їхніх сімей; організації громадських робіт тощо.

У програмах також обґрунтовується організаційне, наукове і фінансове забезпечення усіх запланованих заходів та необхідність контролю щодо їх реалізації.

Заходи, розроблені у програмах, передбачають забезпечення сприятливих податкових, інвестиційних, фінансово-кредитних та інших умов господарювання для підприємств, організацій, установ усіх форм власності.

Формування державної програми зайнятості має двоїстий характер. З одного боку, вона розробляється знизу і є узагальненням територіальних програм, з іншого — формується зверху, узагальнюючи завдання, які можуть визначатися тільки на загальнодержавному і міжрегіональному рівнях. Це здійснюється шляхом розроблення законодавчих актів, удосконалення системи управління, координації фінансових витрат на реалізацію заходів економічної і соціальної політики у сфері зайнятості, підвищення рівня її наукового обґрунтування.

Наприклад, напрями діяльності та заходи Програми зайнятості населення Одеської області на період до 2017 року наступні:

- розширення сфери застосування праці та стимулювання заінтересованості роботодавців у створенні нових робочих місць;
- підвищення професійного рівня та конкурентоспроможності економічно активного населення;
- підвищення мобільності робочої сили на ринку праці та удосконалення регулювання трудової міграції;
- сприяння зайнятості громадян, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці.

Реалізація Програми у поєднанні з тенденціями соціально-економічного розвитку області має забезпечити протягом 2013-2017 років покращення:

1) основних показників регіонального ринку праці:

- чисельність зайнятого населення віком 15-70 років збільшиться у прогнозований період з 1066,0 до 1070,0 тис. осіб, а рівень зайнятості - відповідно з 59,5 до 60,5 відсотка;
- чисельність безробітного населення віком 15-70 років зменшиться з 64,1 до 57,1 тис. осіб, а рівень безробіття - відповідно з 5,7 до 5,3 відсотка ;

2) показників професійної підготовки та використання робочої сили:

- кількість працевлаштованих випускників навчальних закладів усіх рівнів як молодих працівників збільшиться з 24,9 до 26,6 тис. осіб, а рівень їх працевлаштування від загальної кількості випускників відповідно - з 94,4 до 96,2 відсотка;
- кількість укладених трудових договорів (строком не менш ніж на три роки) між роботодавцем та молодим працівником, що погоджується працювати в сільській місцевості, щорічно складатиме не менше 435 одиниць;

- кількість працівників, які знаходяться у вимушених неоплачуваних відпустках з ініціативи роботодавців, зменшиться з 6,3 до 5,2 тис. осіб, а у відсотках до середньоспискової штатної чисельності працівників - відповідно з 1,2 до 1,0; кількість працівників, які працюють у режимі неповного робочого дня (тижня) - з 38,5 до 43,0 тис. осіб, а у відсотках до середньоспискової штатної чисельності працівників - відповідно з 5,1 до 4,4;

- кількість працівників, які підвищили свою кваліфікацію на виробництві, підвищиться з 38,5 до 43,0 тис. осіб, а у відсотках до середньоспискової штатної чисельності працівників - відповідно з 7,6 до 8,3; кількість працівників, які проходитимуть професійну підготовку та перепідготовку – з 9,5 до 12,0 тис. осіб, а у відсотках до середньоспискової штатної чисельності працівників – відповідно з 1,9 до 2,3;

- кількість осіб старше 45 років, що отримали ваучер, стабілізується щорічно на рівні показника 820 одиниць;

- кількість осіб, працевлаштованих на нові робочі місця, збільшиться з 40,3 до 46,5 тис. осіб;

- чисельність працівників, за яких роботодавцю надається компенсація фактичних витрат по сплаті єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, збільшиться з 0,5 до 0,6 тис. осіб;

3) показників надання соціальних послуг державною службою зайнятості:

- чисельність працевлаштованих зареєстрованих безробітних збільшиться з 18,0 до 18,8 тис. осіб; тих, що проходитимуть професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації відповідно – з 8,6 до 8,8 тис. осіб; осіб, залучених до участі у громадських роботах, стабілізується щорічно на рівні показника 8,9 тис. осіб;

- чисельність осіб, яким надано послуги з питань організації підприємницької діяльності та ведення власної справи, стабілізується щорічно на рівні показника 0,8 тис. осіб;

4) показників сприяння зайнятості інвалідів:

- кількість створених робочих місць за рахунок коштів Фонду соціального захисту інвалідів збільшиться з 31 до 35 одиниць;

- чисельність інвалідів, працевлаштованих за сприяння державної служби зайнятості, стабілізується щорічно на рівні показника 0,5 тис. осіб, а осіб, залучених до участі у громадських роботах, стабілізується щорічно на рівні показника 0,1 тис. осіб.

Координація роботи із забезпечення виконання Програми між усіма виконавцями заходів покладається на Департамент соціального захисту населення обласної державної адміністрації, який здійснюватиме систематичний моніторинг у сфері зайнятості та ринку праці й надаватиме пропозиції та рекомендації щодо регулювання зайнятості.

Контроль за виконанням Програми здійснює постійна комісія обласної ради з питань соціальної політики та демографії.

Після закінчення встановленого строку виконання Програми Департамент соціального захисту населення облдержадміністрації складає підсумковий звіт про результати її виконання та подає його на розгляд Одеської обласної ради разом із пояснювальною запискою до 1 березня.

Структурні підрозділи обласної державної адміністрації, територіальні органи центральних органів виконавчої влади та інші обласні організації, які є виконавцями Програми, щокварталу, до 5 числа, а районні державні адміністрації та міськвиконкоми, до 10 числа подають Департаменту соціального захисту населення обласної державної адміністрації – головному координатору Програми, інформацію про стан виконання заходів.

2. Інформаційне забезпечення. Єдина інформаційно-аналітична система служби зайнятості призначена для інформаційної підтримки й автоматизації організаційно-технологічних процесів у структурних підрозділах служби зайнятості і передбачає [66]:

• надання послуг клієнтам служби зайнятості відповідно до нової технологи обслуговування;

• статистичні спостереження, аналітичні дослідження і прогнозування ринку праці України;

• розроблення та контроль за виконанням програм зайнятості;

• роботу з платниками збору на загальнообов'язкове державне страхування на випадок безробіття та контроль за надходженням коштів до Державного фонду сприяння зайнятості населення; фінансового планування; бухгалтерського обліку; обліку кадрів; діловодства.

Розроблення єдиної інформаційно-аналітичної система служби зайнятості має на меті наступне.

1. У сфері надання послуг:

- створення єдиного інформаційного простору в Україні, зокрема із забезпечення єдиної бази вакансій, навчальних закладів, що здійснюють навчання за направленням служби зайнятості;
- орієнтацію системи на клієнта — скорочення часу обслуговування та підвищення якості обслуговування;
- перехід від системи обліку подій до системи підтримки ділових процедур — моделювання динаміки процесів;
- визначення об'єктивно необхідного пакета облікових документів;
- автоматизацію процесу ведення Картки персонального обліку з позицій підбору роботи, а не фіксації звернення.

2. У сфері організації роботи структурних підрозділів служби зайнятості:

- створення інструмента підтримки функцій щодо надання послуг клієнтам відповідно до нової технології з перенесенням статистичних, аналітичних, прогнозних функцій з районного на обласний рівень;
- підтримка процесів управління фінансовими потоками, кадрового обліку, діловодства з виключенням дублювання функцій по вертикалі служби й уніфікацією підходів до виконання функцій на всіх горизонтальних рівнях.

(Більш подробно інформаційне забезпечення державного регулювання зайнятості розглядається у темі 5).

2. Реєстр населення. Кабінет Міністрів України постановою затвердив порядок створення єдиного державного автоматизованого реєстру пільговиків. Оскільки чимала "пільгова" частка населення постійно зростає як легально, так і нелегально, реєстр мав бути створений до 1 липня 2004 року, однак через низку обставин строк його складання змінився.

Державний реєстр матиме вигляд автоматизованого банку даних, де реєструватимуть фізичних осіб, які мають право на певні пільги. Уже цього року планують “автоматизувати” громадян, які мають привілеї згідно із законами “Про статус ветеранів війни та гарантії їх соціального захисту” та “Про основні положення соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку”.

До створення електронної бази даних залучено Міністерство соціальної політики, управління праці всіх областей та інші структурні підрозділи, які займаються питаннями соціального захисту громадян. Нині розпочата робота із збирання та систематизації даних, проте чималий акцент буде зроблений і на їх зберіганні та охороні. Контроль за достовірністю інформації реєстру покладено на Міністерство соціальної політики, а доступ до даних отримають організації, які обслуговують пільговиків. На кожного пільговика в базі даних буде заведена своєрідна електронна картка, яка міститиме персональну інформацію, ідентифікаційний номер платника податків і дані про нараховані та використані пільги.

Єдиний державний автоматизований реєстр осіб, які мають право на пільги, складається з баз даних Мінпраці, головних управлінь праці та соціального захисту населення, обласних держадміністрацій, управлінь праці та соціального захисту населення районних, районних у містах Києві держадміністрацій, структурних підрозділів з питань праці та соціального захисту населення виконавчих органів міських рад.

До реєстру включається така інформація: загальні відомості про пільговика (прізвище, ім’я та по батькові, число, місяць, рік народження, адреса, склад сім’ї), реквізити паспорта та документа, що підтверджує право на пільги, а також категорія пільговика, перелік пільг, на які він має право, та якими пільгами він реально користується.

Таким чином, ринок праці в Україні формується одночасно із прийняттям заходів, що забезпечують його функціонування. По-перше, це закони й законодавчі акти, що регулюють зайнятість населення; по-друге, створення Державної служби зайнятості; по-третє, економічні заходи передбачають податково- кредитне регулювання кількості нових робочих місць, зокрема для менш конкурентоспроможних осіб, які зазнають особливих труднощів у пошуках роботи, а також систему матеріальних компенсацій при втраті роботи. Перелічені заходи забезпечують функціонування ринку праці в Україні на етапі його формування і створюють умови для розвитку нових підходів до розробки механізму регулювання зайнятості населення.

6.6. Механізм забезпечення зайнятості неконкурентоспроможних категорій громадян та часткової й тимчасової зайнятості в Україні

Особливу увагу треба звернути на механізм забезпечення зайнятості громадян, які не здатні на рівних конкурувати на ринку праці.

Категорії громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню означені у ст. 14 ЗУ «Про зайнятість населення» [3].

До категорій громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, належать:

1) один з батьків або особа, яка їх замінює і:

має на утриманні дітей віком до шести років;

виховує без одного з подружжя дитину віком до 14 років або дитину-інваліда;

утримує без одного з подружжя інваліда з дитинства (незалежно від віку) та/або інваліда I групи (незалежно від причини інвалідності);

2) діти-сироти та діти, позбавлені батьківського піклування, особи, яким виповнилося 15 років та які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу;

3) особи, звільнені після відбуття покарання або примусового лікування;

4) молодь, яка закінчила або припинила навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, звільнилася із строкової військової або альтернативної (невійськової) служби (протягом шести місяців після закінчення або припинення навчання чи служби) і яка вперше приймається на роботу;

5) особи, яким до настання права на пенсію за віком відповідно до статті 26 Закону України “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування” залишилося 10 і менше років;

6) інваліди, які не досягли пенсійного віку, встановленого статтею 26 Закону України «Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування»;

7) особи, яким виповнилося 15 років та які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу.

Для працевлаштування зазначених у частині першій цієї статті громадян (крім інвалідів, які не досягли пенсійного віку, встановленого статтею 26 Закону України «Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування», норматив працевлаштування на роботу яких встановлюється згідно із Законом України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні») підприємствам, установам та організаціям з чисельністю штатних працівників понад 20 осіб встановлюється квота у розмірі 5 відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників за попередній календарний рік.

Квота робочих місць – закріплена норма робочих місць, у зокрема з гнучкими формами зайнятості, у відсотках до кількості робочих місць для обов’язкового працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту.

На відміну від квоти робочих місць існує поняття «броня». Броня – кількість робочих місць для обов’язкового працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту.

Роботодавці самостійно розраховують квоту, зазначену в частині другій цієї статті, з урахуванням чисельності громадян, які на умовах повної зайнятості вже працюють на підприємствах, в установах та організаціях і належать до таких, що неконкурентоспроможні на ринку праці (крім інвалідів), та забезпечують їх працевлаштування самостійно. Роботодавці можуть звернутися за сприянням для працевлаштування даної категорії громадян до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції.

Обов'язковою умовою дотримання роботодавцями квоти вважається працевлаштування таких громадян відповідно до вимог частини другої цієї статті, про що роботодавці інформують щороку центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, у встановленому ним порядку.

У разі відмови у прийнятті на роботу громадян, які потребують соціального захисту, у межах встановленої броні ДСЗ за кожну таку відмову стягує з підприємства штраф у розмірі чотирьох мінімальних заробітних плат.

Ст. 26 ЗУ «Про зайнятість населення» передбачає стимулювання працевлаштування громадян, які недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці. Роботодавцю, який працевлаштовує на нове робоче місце громадян, зазначених у частині першій статті 14 цього Закону (крім тих, які визначені пунктом 7 частини першої статті 14), та яким надано статус безробітного, за направленням територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, строком не менше ніж на два роки щомісяця компенсуються фактичні витрати у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за відповідну особу за місяць, за який він сплачений.

Компенсація виплачується протягом одного року з дня працевлаштування особи за рахунок коштів, передбачених у бюджеті Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, коштів Державного бюджету України для забезпечення молоді, яка здобула професійно-технічну або вищу освіту, першим робочим місцем за отриманою професією (спеціальністю) та Фонду соціального захисту інвалідів (у разі працевлаштування інваліда), у визначеному Кабінетом Міністрів України порядку.

Одним із важливіших напрямків політики держави у забезпеченні зайнятості неконкурентоспроможних громадян є підтримка самозайнятості, до якої включаються: підприємництво, фермерство, творча діяльність, індивідуальна трудова діяльність, дистанційна зайнятість, гнучка зайнятість, «запозичена праця» тощо.

Згідно ст. 27 ЗУ «Про зайнятість населення», для стимулювання самозайнятості населення, підприємницької ініціативи центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, забезпечує надання безоплатних індивідуальних і групових консультацій з питань організації та провадження підприємницької діяльності із залученням на громадських засадах працівників органів державної влади у порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади у сфері соціальної політики.

Безробітним з числа застрахованих осіб, які виявили бажання провадити підприємницьку діяльність, виплачується допомога по безробіттю одноразово для організації такої діяльності.

Суб'єктам малого підприємництва, які працевлаштовують безробітних строком не менше ніж на два роки за направленням територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, на нові робочі місця **в пріоритетних видах економічної діяльності**, щомісяця компенсуються фактичні витрати **у**

розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за відповідну особу за місяць, за який він сплачений.

З метою забезпечення тимчасової та часткової зайнятості населення, передусім осіб, зареєстрованих як безробітні, організують проведення оплачуваних громадських робіт на підприємствах і в організаціях комунальної власності, і за договорами на інших підприємствах, в установах і організаціях (ст.31. Закону України "Про зайнятість населення").

З метою забезпечення часткової зайнятості ст. 24 ЗУ «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» передбачена допомога по частковому безробіттю, яка надається застрахованим особам у разі втрати ними частини заробітної плати внаслідок вимушеного тимчасового скорочення нормальної чи встановленої на підприємстві відповідно до законодавства України тривалості робочого часу та(або) перерви в отриманні заробітної плати чи скороченні її розмірів узв'язку з тимчасовим припиненням виробництва без переривання трудових відносин з причин економічного, технологічного та структурного характеру.

Умовами надання допомоги по частковому безробіттю є:

- простій на підприємстві або в цеху, дільниці із замкнутим циклом виробництва (далі — цеху, дільниці), що має невідворотний та тимчасовий характер, який триває не менше одного місяця, не перевищує шести місяців і не залежить від працівника та роботодавця;
- простій протягом місяця, що охопив не менш як 30% чисельності працівників підприємства або цеху, дільниці, в яких простої становлять 20 і більше відсотків робочого часу.

Про можливий простій роботодавець зобов'язаний повідомляти державну службу зайнятості.

Право на допомогу по частковому безробіттю мають застраховані особи, які протягом 12 місяців, що передували місяцю, в якому почався простій, працювали не менше 26 календарних тижнів, сплачували страхові внески та в яких ці простої становлять 20 і більше відсотків робочого часу.

Допомога по частковому безробіттю не надається у разі, якщо працівник:

- відмовився від підходящої роботи на цьому або іншому підприємстві з повним робочим днем (тижнем);
- працює на даному підприємстві за сумісництвом;
- проходить альтернативну (невійськову) службу.

Стаття 26 цього закону передбачає розмір та тривалість виплати допомоги по частковому безробіттю.

Порядок фінансування виплат по частковому безробіттю та надання допомоги по частковому безробіттю встановлюється спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади у сфері праці та соціальної політики за погодженням з правлінням Фонду.

6.7. Підходи до удосконалення механізму регулювання зайнятості населення

Трансформування економіки України в ринкову потребує створення відповідної системи управління процесами зайнятості населення. В Україні формується, але поки що не створена скоординована комплексна та ефективна система управління зайнятістю, яка б за допомогою існуючих та запровадження в господарську практику нових ринкових важелів сприяла розробці гнучкого ефективного механізму досягнення її доцільного рівня.

Накопичений досвід формування ринку праці в Україні й окремих її регіонах, а також теоретичне осмислення основних економічних моделей, які вже реалізовані у країнах з розвиненою ринковою економікою, свідчать, що найдоцільнішою для умов України є модель регулювання, яка адекватна соціально-ринковій організації, оскільки саме вона поєднує принцип ринкової свободи господарювання (тобто збереження високої мотивації до праці та механізму саморегуляції виробництва) з принципом соціального вирівнювання (тобто забезпечення рівних стартових умов та життєвих шансів для кожного).

Сформована в Україні модель суспільства не є соціально-ринковим господарством у загальноєвропейському дусі, оскільки розуміння соціальної орієнтації економіки здебільшого трактується застаріло: як прискорене зростання сфери обслуговування або як створення певної системи соціального захисту, окремі заходи якої до того ж включають переважно епізодичні, кон'юнктурні дії, функціонують автономно, не створюючи цілісної системи. У зв'язку з цим необхідна зміна в розумінні соціально орієнтованої моделі українського суспільства загалом і регулювання ринку праці та зайнятості населення зокрема.

Соціальна орієнтація при переході до ринку означає не стільки функціонування системи соціального захисту, спрямованої на утриманство, скільки курс на створення розвиненого конкурентного середовища, тобто соціально-орієнтованому господарству властива активна соціальна політика. Тому регулюваггя зайнятості населення потребує взаємопов'язаного вирішення проблем у сфері макроекономічної стабілізації, структурної перебудови, фінансово-кредитної, бюджетної, податкової політики та соціального захисту. Перевага має надаватися економічним формам регулювання – фіскальній та грошово-кредитній політиці, створенню таких умов, які б спрямовували дії всіх суб'єктів ринкових відносин у напрямку забезпечення оптимальної зайнятості.

Регулювання зайнятості населення України повинно мати відповідний механізм. У широкому розумінні такий механізм можна визначити як обумовлену рівнем розвитку продуктивних сил і відповідним характером економічних відносин сукупність господарських, соціально-демографічних та політичних форм і методів використання законів ринкової економіки з метою досягнення соціальних результатів га засадах ефективного використання трудового потенціалу країни. Соціально-економічний механізм регулювання зайнятості передбачає єдність методів, відповідних важелів і заходів правового й інформаційного забезпечення реалізації цілкй (рис. 6.3).

Для подолання негативних тенденцій у сфері зайнятості населення в регіонах України необхідно постійно вдосконалювати соціально-економічний

механізм регулювання зайнятості в практичній діяльності адміністративних і господарських органів з реалізації стратегічних і поточних завдань щодо ефективного використання трудового потенціалу. Такий механізм схематично має вигляд трьох взаємопов'язаних блоків:

МЕТОДИ		
Прогнозування	Стимулювання	Управління

ВАЖЕЛІ	
Економічні	Позаекономічні обмежувачі та амортизатори
Інвестиції, капітальні вкладення, кредити, ціна, заробітна плата, доходи, податки, субсидії, дотації, пільги, митні тарифи, держзамовлення	Граничнодопустимий рівень тривалості резервування робочої сили, безробіття, квоти для стимулювання найму соціально незахищених верств населення

ЗАХОДИ	
Скорочення пропозиції робочої сили та її наближення до структури попиту	Розширення попиту на робочу силу

ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
Конституція України, Кодекс України про працю, ЗУ «Про зайнятість населення», законодавчі акти, нормативно-правові акти, Конвенції та пропозиції МОП, міжнародні угоди

ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
Інформація різного роду та виду

Рис.6.3. Структура механізму регулювання зайнятості населення

-*прогнозування процесів зайнятості;*
- *стимулювання процесів зайнятості;*
- *управління процесами зайнятості.*

Прогнозування - створення сучасної інформаційної бази, що враховуватиме і багатий досвід використання балансових методів та інформаційно-статистичних

джерел в Україні, і апробований в багатьох країнах досвід функціонування систем територіального соціально-економічного моніторингу.

Стимулювання має включати заходи регулювання пропозиції робочої сили та її наближення до структури попиту на неї, а також заходи розширення попиту на робочу силу, які у свою чергу поділяються на прямі і непрямі заходи стимулювання, сприяння розвитку само зайнятості, малого та середнього бізнесу, створення гнучкого ринку праці.

Управління – розробка і реалізація більш досконалих програм сприяння зайнятості населення на державному, регіональному і місцевому рівнях) процесами зайнятості.

Удосконалення політики регулювання зайнятості населення потребує здійснення науково обґрунтованого підходу в політиці стимулювання пріоритетних сфер виробництва.

У цьому зв’язку у перспективі територіально-галузеву структуру та масштаби попиту на робочу силу мають визначити фактори, пов’язані зі структурною перебудовою економіки, що ґрунтується на перерозподілі капітальних вкладень в об’єкти тих галузей промисловості, які орієнтовані на забезпечення потреб населення, що зумовить створення нових робочих місць, прискорений розвиток сфери обслуговування, а також галузей, що визначають науково-технічний прогрес.

При визначення напрямів удосконалення регулювання зайнятості особливе місце належить вивченню факторів, що впливають на розвиток, чи, навпаки, гальмують цей процес, а також визначенню показників, що відбивають його ефективність і зв'язок із соціально-економічною сферою загалом. Показники ефективності регулювання зайнятості не є незмінними, раз і назавжди встановленими. Вони змінюватимуться в міру стабілізації економіки країни та її регіонів і обумовлюються зрушеннями в соціально-економічному стані суспільства, пріоритетах його розвитку. Вважається за доцільне оцінювати регулювання зайнятості за двома групами показників: економічними (науково-технічний потенціал, фінансові, інвестиційні) та соціальними (ситуація у сфері зайнятості, здоров’я населення, соціальна інфраструктура).

Система показників ефективності регулювання сфери зайнятості може бути наведена як система показників народно-господарського, регіонального та галузевого рівней. Наведена у таблиці 6.2 система показників дає змогу комплексно оцінити стан соціальної сфери на різних рівнях, тенденції її розвитку, а також взаємозв’язок з інноваційною діяльністю.

Таблиця 6.2

Система показників ефективності державного регулювання зайнятості на різних рівнях народного господарства в умовах ринку

Показники народно-господарського рівня	*Показники регіонального рівня*	*Показники галузевого рівня*
1	2	3
1. Рівень зайнятості (частка зайнятих у народному господарстві у загальному обсязі трудових ресурсів). 2. Розподіл трудових ресурсів у народному господарстві за галузями і сферами зайнятості. 3. Рівень зайнятості пенсіонерів у народному господарстві. 4. Рівень економічної активності населення. 5. Рівень неповної зайнятості (кількість працівників з неповною зайнятістю до кількості ТР). 6. Рівень реального безробіття (реально безробітні до кількості ТР). 7. Рівень вакантних робочих місць (кількість вакантних робочих місць до кількості працюючих). 8. Темпи приросту ВНП відносно загальної кількості у теперішньому періоді. 9. Темпи приросту ВНП відносно загальної кількості працездатного населення. 10. Темпи приросту продуктивності праці (за національним доходом). 11. Частка приросту національного доходу, отриманого за рахунок підвищення продуктивності праці. 12. Економія живої праці працівників (порівняно з умовами базисного року). 13. Рівень територіальної та професійної мобільності у народному господарстві. 14. Рівень збалансованості попиту та пропозиції (відношення кількості вакантних робочих місць до кількості незайнятих трудових ресурсів у народному господарстві). 15. Коефіцієнт навантаження на одне робоче вакантне місце (кількість зареєстрованих незайнятих трудових ресурсів до кількості вакантних робочих місць) у народному господарстві	1. Рівень зайнятості (кількість зайнятих у народному господарстві регіону до загальної кількості трудових ресурсів регіону). 2.Рівень неповної зайнятості (кількість працівників з неповною зайнятістю до загальної кількості трудових ресурсів регіону). 3.Рівень економічної активності населення. 4.Рівень зайнятості пенсіонерів у народному господарстві регіону. 5.Структура і динаміка працюючих у галузях і сферах зайнятості в народному господарстві регіону. 6.Темпи приросту ВНП відносно кількості зайнятих у регіоні. 7.Темпи приросту продуктивності (по чистій продукції) 8.Частка приросту продукції і послуг за рахунок підвищення продуктивності праці в регіоні. 9. Частка приросту продуктивності праці за рахунок підвищення технічного рівня виробництва. 10. Питома вага кількості робітників, зайнятих ручною працеюу регіоні. 11. Рівень реального безробіття у регіоні. 12. Рівень територіальної і професійної мобільності у регіоні. 13. Рівень збалансованості иопиту та пропозиції у регіоні (відношення кількості вакантних робочих місць до кількості незайнятих трудових ресурсів). 14. Коефіцієнт навантаження на одне вакантне робоче місце у регіонах. 15. Рівень зареєстрованого безробіття у регіоні. 16. Рівень вакантних робочих місць (відношення кількості вакантних робочих місць до кількості працюючих) у регіоні	1.Рівень неповної зайнятості (кількість працюючих неповний робочий день (тиждень) до загальної кількості трудових ресурсів області). 2. Рівень зайнятості пенсіонерів у загальній кількості працюючих у галузі. 3.Структура і динаміка працюючих за категоріями персоналу. 4. Кваліфікаційна структура працюючих. 5.Темпи приросту продуктивності праці (по чистій продукції). 6. Частка приросту за рахунок підвищення продуктивності праці. 7.Питома вага кількості працюючих, зайнятих ручною працею. 8.Середньорічна енергооснащеність і фондоозброєність праці. 9.Використання календарного фонду Часу. 10.Відволікання працівників від основної діяльності. 11.Економія живої праці річних працівників (у порівнянні з умовами базисного року). 12.Зниження трудомісткості продукції, що випускається. 13.Рівень професійної мобільності у галузі

Контрольні питання для перевірки

Перерахуйте елементи, з яких складається механізм ДРЗ на макроекономічному рівні.

1. Що передбачає система заходів економічного елементу механізму державного регулювання зайнятості?
2. Що передбачає система заходів соціального елементу механізму державного регулювання зайнятості?
3. Назвіть складові адміністративно-організаційного елементу механізму державного регулювання зайнятості.
4. Перерахуйте суб'єкти державного регулювання зайнятості населення.
5. На що спрямовані державна та територіальна програми зайнятості населення?
6. Охарактеризуйте види правого регулювання зайнятості населення за різною ознакою
7. Розкрийте основні цілі ЗУ «Про зайнятість населення», та «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття".
8. Що розуміють під інвестиціями у людський капітал на різних рівнях господарювання?
9. Яку роль у державному регулюванні зайнятості відіграють міжнародні інвестиції?
10. Яким чином банківські кредити та ціноутворення впливають на державне регулювання зайнятості населення?
11. Яку роль у державному регулюванні зайнятості відіграють заробітна плата та доходи населення?
12. Яким чином пов'язаний розвиток соціального партнерства в Україні з механізмом державного регулювання зайнятості?
13. Як впливає система соціального захисту населення на регулювання його захисту?
14. Розкрийте напрямки сучасного реформування системи соціального страхування в Україні.
15. Що містить механізм соціальних гарантій зайнятості?
16. Які категорії громадян в Україні мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню?
17. Розкрийте механізм забезпечення зайнятості неконкурентоспроможних категорій населення.
18. Розкрийте механізм забезпечення тимчасової та часткової зайнятості населення (передусім осіб, зареєстрованих як безробітні), згідно законодавства України.
19. Розкрийте методи удосконалення механізму регулювання зайнятості населення.
20. Розкрийте важелі удосконалення механізму регулювання зайнятості населення.
21. Розкрийте заходи удосконалення механізму регулювання зайнятості населення.
22. Наведіть систему показників ефективності державного регулювання зайнятості на різних рівнях народного господарства в умовах ринку.

ТЕМА 7. ІНФОРМАЦІЙНЕ І НАУКОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ

7.1. Розвиток системи інформаційного забезпечення державного регулювання зайнятості.

7.2. Єдина інформаційно-аналітична система.

7.3. Методи інформаційного забезпечення державного регулювання зайнятості.

7.4. Аналіз, наукове забезпечення, моніторинг і прогнозування зайнятості населення в Україні.

Основні поняття: інформаційне забезпечення зайнятості, наукове забезпечення зайнятості, моніторинг зайнятості, прогнозування зайнятості, статистична звітність зайнятості,

7.1. Розвиток системи інформаційного забезпечення державного регулювання зайнятості

Виконання Закону України «Про зайнятість населення» вимагало зміни чинної статистичної звітності стосовно зайнятості трудових ресурсів та нових форм інформаційного забезпечення, оскільки в існуючих формах зовсім не йшлося про безробітних, виплату допомоги, громадські роботи тощо. Ефективним шляхом до цього було втілення міжнародних норм адміністративної статистичної звітності щодо зайнятості й безробіття.

Стосовно трудових показників МОП у 1985 р. прийняла Конвенцію № 160 «Про статистику праці» і Рекомендацію № 170 «Про статистику праці». Відповідно до цих документів були встановлені такі основні розділи статистики праці:

- статистика економічно активного населення, зайнятості, безробіття і неповної зайнятості;
- статистика заробітної плати й тривалості робочого часу;
- статистика цін на споживчі товари;
- статистика вартості робочої сили;
- статистика витрат доходів домашніх господарств;
- статистика виробничого травматизму і професійних захворювань;
- статистика трудових конфліктів;
- статистика продуктивності праці.

З 1992 р. Держкомстат відповідно до графіка, затвердженого Кабінетом Міністрів України, почав вводити міжнародні норми статистики й обліку по всіх підрозділах економіки.

Спочатку вводилися тимчасові галузеві форми звітності щодо зайнятості і безробіття, які були розроблені Міністерством праці України, з їх поступовим удосконаленням і наближенням до міжнародних. Джерелами вдосконалення інформаційної бази були практика, аналіз і наукові дослідження. Це створило передумови того, що на разі органи державного управління мають достатню

базу інформації зіставлення розвитку процесів на ринку праці в динаміці за багато років, для глибоко аналізу, прогнозування і моніторингу процесів у галузі зайнятості і безробіття. Таким є, передусім, форми державної статистичної звітності №1-ПН, № 2-ПН, № 3-ПН, № 4-ПН, щоквартальний статистичний збірник економічної активності населення України Держкомстату України, щорічний статистичний збірник в Україні «Праця України», щорічний аналітично-статистичний збірник Мінпраці України і Державного центру зайнятості «Ринок праці України в N-му році».

Реалізації заходів щодо застосування міжнародних норм статистики і обліку в галузі ринку праці та зайнятості сприяла комп'ютерізація як ланок державної служби зайнятості, так і органів Держкомстату України.

Єдина інформаційно-аналітична система центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, функціонує для:

1) інформаційної підтримки реалізації державної політики у сфері зайнятості населення;

2) створення цілісної системи інформаційної взаємодії державних органів влади, що здійснюють заходи щодо сприяння зайнятості населення;

3) проведення моніторингу ринку праці, аналізу попиту та пропонування робочої сили;

4) забезпечення виконання центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, покладених на нього функцій та завдань (ст. 23 ЗУ «Про зайнятість населення»).

7.2. Єдина інформаційно-аналітична система

Єдина інформаційно-аналітична система (ЄІАС) служби зайнятості призначена для інформаційної підтримки й автоматизації організаційно-технологічних процесів у структурних підрозділах служби зайнятості [66].

До Єдиної інформаційно-аналітичної системи центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, включається інформація, що надійшла від його територіальних органів в процесі своєї діяльності, зокрема від громадян, роботодавців, суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, та органів державної влади.

Інформація з Єдиної інформаційно-аналітичної системи центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, надається та використовується відповідно до законів України "Про інформацію " та "Про захист персональних даних.

Створена спеціальна служба, яка програмує необхідні комп'ютерні операції та обслуговує комп'ютерну мережу ДСЗ. Головним досягненням є те, що комп'ютери використовуються для вирішення проблем, які виникають за спеціально розробленими програмами.

ДСЗ впроваджує Єдину інформаційно-аналітичну систему, за якою як пілотні працюють декілька районних і міських центрів. Втілюється також Єдина

технологія обслуговування незайнятого населення (ЄТОНН), яка потребує обладнання всіх центрів ДСЗ найсучаснішою технікою.

Створення єдиного інформаційного простору дало змогу сформувати базу даних щодо вакансій на базовому рівні (у межах одного району або міста — у режимі реального часу) і за ніч передавати ці дані в регіональний (обласний) центр зайнятості, а з регіонального — в державний. У результаті наступного дня в будь-якому центрі зайнятості України фахівці мають дані про вакансії не тільки у своєму районі, області, а й у будь-якому районі будь-якої області. Використовувати цю інформацію можна виходячи з потреб людини, що шукає роботу.

Крім того, заявка роботодавця формується в такий спосіб — замість статистичної вакансії на 25 число кожного місяця і набору нерегламентованих вимог при подачі оперативної інформації про вакансії, роботодавець у зміненій, уніфікованій формі висуває вимоги до наявності у претендента певних професійних навичок, додаткових вимог, а також пропонує умови роботи [70].

У Персональній картці фіксуються дані, які людина висуває як основні для пошуку роботи, а також професійні навички, підтверджені досвідом роботи і відповідною освітою, додаткові можливості й вимоги до роботи, яку вона шукає.

У результаті при порівнянні даних, заявлених роботодавцем і безробітним, центри зайнятості одержують можливість здійснювати підбір роботи не тільки тоді, коли людина присутня на прийомі, а й за її відсутності шляхом зіставлення двох баз даних. Принципова схема інформаційної системи “Зайнятість” наведена на рис. 7.1.

Така система дає змогу істотно збільшити пропускну здатність базових центрів зайнятості, оперативно формувати банк вакансій і вільних робочих місць, здійснювати щоденний пошук підходящої роботи незайнятим громадянам, мати доступ до всієї інформації служби зайнятості. Основою її створення є впровадження нової єдиної технології обслуговування незайнятого населення, що передбачає орієнтацію громадян на активний пошук роботи та сприяння своєму працевлаштуванню, максимально спрощену систему інформування населення про можливості отримання роботи та професійного навчання, принципово новий підхід до взаємовідносин з роботодавцями, оперативне обслуговування громадян. Динамічне впровадження єдиної технології обслуговування населення дало змогу підвищити рівень та якість прийому громадян, відповідальність самих громадян за своє працевлаштування, ефективність роботи служби зайнятості, активно впливати на зменшення безробіття в регіонах.

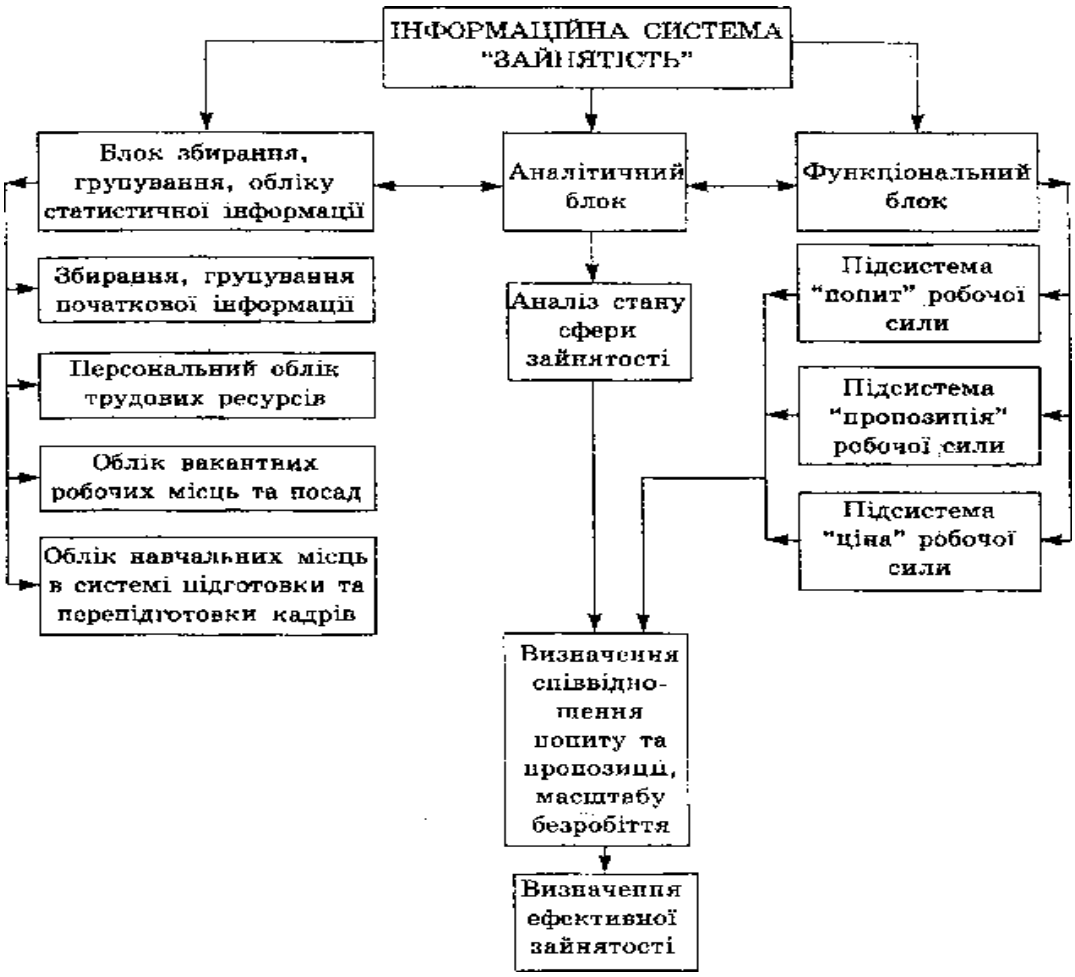

Рис. 7.1. Принципова схема інформаційної системи "Зайнятість"

Як один із напрямів розвитку державної служби зайнятості пропонується розширення видів діяльності за рахунок надання роботодавцям послуг із підвищення кваліфікації їх персоналу, його об'єктивної оцінки, оптимізації кількості, внутрішньофірмового менеджменту та інших консалтингових послуг. Ефективність функціонування системи управління трудовими ресурсами значною мірою залежить від якості роботи регіональних органів служби зайнятості, критеріями ефективності роботи якої слід вважати зростання її ролі в регулюванні ринку праці, підвищення ступеня задоволення попиту на робочі місця і збільшення заявок підприємств на робочу силу.

І ще одне позитивне рішення в підвищенні рівня послуг населенню ми отримуємо при формуванні єдиної бази даних про клієнтів у регіоні. Оскільки, згідно із змінами до Закону про прописку, прописка більше не є підставою для працевлаштування, то й зареєструватися людина може в будь-якому центрі, й звертатися туди, де зручно — персональні дані клієнта доступні з будь-якого робочого місця (у межах повноважень, наданих працівникам центрів). Крім того, поступово існуюча нумерація карток буде замінена на ідентифікаційні коди, що виключить можливу помилку при пошуку картки.

На базовому рівні формується база даних про громадян, що звернулися до центрів, визначаються послуги щодо сприяння зайнятості, фіксуються зміни прийнятих рішень, потім, у нічний час, передається на регіональний рівень і двічі

на місяць — на державний. Це дає змогу, по-перше, перенести роботу з формування статистики з базового на регіональний рівень, а в майбутньому — і на державний, по-друге, організувати нарахування і виплату допомоги по безробіттю на регіональному рівні.

За прийнятими рішеннями, відображеними в Персональній картці безробітного і загальному щоденному наказі, у регіональному центрі зайнятості здійснюють операції з розрахунку допомоги по безробіттю, готують платіжні відомості, передають в обласне казначейство і через обласний Ощадбанк прямо на розрахункові рахунки безробітних за місцем їхнього проживання.

На підставі даних про навчальні заклади, що здійснюють профпідготовку за направленням служби зайнятості, які щодня вводяться на базовому і регіональному рівнях, формується єдина база, яка дає змогу, з одного боку, скоротити час очікування початку навчання, а з іншого — здійснювати його на кращій базі з більш високим рівнем підготовки.

У такий же спосіб змінилась якість результатів роботи при формуванні єдиної бази даних про підприємства, що організовують громадські роботи або приймають на роботу працівників за квотою.

Передбачається організувати в межах єдиного інформаційного простору електронний обмін даними з Пенсійним фондом про осіб, що вивільнюються та мають довідку про достроковий вихід на пенсію. Це дасть змогу скоротити час обслуговування такої категорії клієнтів і запобігти необґрунтованим виплатам з Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття та компенсацію цих витрат.

Аналогічний обмін передбачається і з органами, що надають субсидії, з органами влади, органами статистики щодо фізичних осіб і підприємців. У результаті не потрібно буде клієнту збирати довідки, що істотно скоротить час оформлення документів.

Користувачами інформації про ринок праці є не тільки особи, які шукають роботу, і роботодавці, а й органи державної влади, галузеві міністерства і відомства, установи соціального захисту.

Державна служба зайнятості на базі зареєстрованих даних володіє інформацією про вільні робочі місця, надані роботодавцями, про незайнятих громадян і безробітних, котрі перебувають на обліку в службі зайнятості, про заходи сприяння зайнятості та соціальної підтримки тощо. Інформація, яку має служба зайнятості, стає все більш актуальною для широкого кола користувачів.

7.3. Методи інформаційного забезпечення державного регулювання зайнятості

В Україні застосовується три методи одержання інформації стосовно ринку праці, зайнятості і безробіття:

1. **Метод фіксації** стану ринку праці через безпосереднє звернення громадян до ланок державної служби зайнятості та звіти щодо певного кола показників – **як основний офіційний метод**.

2. **Метод щоквартального вибіркового обстеження** домогосподарств з питань економічної активності – **як індикативний метод**.

3. **Метод перевірок окремих питань**, який проводиться органами ДСЗ як планово, так і позапланово або за їх дорученням науковими чи іншими підрозділами – **як уточнюючий контрольний метод**.

Розглянемо їх детальніше.

1. Метод фіксації через безпосереднє звернення громадян до органів ДСЗ здійснюється низовими ланками державної служби зайнятості. Метою методу є одержання офіційної інформації щодо стану ринку праці й занятості. Даними, одержаними цим методом як офіційними, користуються всі державні органи. За ними проводяться всі розрахунки щодо необхідних коштів для виплати допомоги по безробіттю, диференціації чисельності безробітних, їх складу, статевовікової структури, професійної підготовки, участі у громадських роботах тощо.

Такий метод здійснюється відповідно до ЗУ «Про зайнятість населення» та положень, затверджених Кабінетом Міністрів України стосовно реєстрації осіб як безробітних, громадських робіт тощо. Як результат реалізації цього методу – форми № 1-ПН, № 2-ПН, № 3-ПН, № 4-ПН є основними документами.

Переваги методу фіксації через звернення громадян до органів ДСЗ є, по-перше, відносно низька коштовність; по-друге, висока достовірність зафіксованих даних щодо зареєстрованих осіб, оскільки реєстрація здійснюється на підставі потрібних для цього документів. Його **недоліком** виступає певна недостовірність окремих даних у територіальному аспекті.

Форма державної статистичної звітності №1-ПН, затверджена Держкомстатом лише в грудні 1997 р., являє собою **поштову місячну звітність,** яку подають до органів Держкомстату районні й міські органи ДСЗ. Вона дає можливість аналізувати стан поточного ринку праці за 35 показниками звітного місяця щодо обліку: громадян, які перебували у службі; працевлаштування, професійної підготовки, громадських робіт; громадян, які отримують допомогу, та її загальної сплаченої суми, кількості безробітних, їх статі, віку, соціального стану тощо. Відстеження стану зайнятості за даними форми №1-ПН дає змогу органам державного управління вносити необхідні корективи в поточні заходи щодо регулювання зайнятості.

Форма державної статистичної звітності №2-ПН також затверджена в грудні 1997 р. і становить **квартальну, піврічну, дев'ятимісячну і річну звітність.** Як і попередню, її подають органи ДСЗ відповідним органам Держкомстату України.

Форма №2-ПН складається з 13 розділів:

1. Облік і працевлаштування громадян, не зайнятих трудовою діяльністю.
2. Структура чисельності незайманих громадян, які перебувають на обліку в службі зайнятості.
3. Працевлаштування незайнятих трудовою діяльністю громадян на підприємствах, в установах і організаціях за формами власності та за галузями економіки.
4. Проведення сезонних робіт.

5. Розподіл безробітних за тривалістю безробіття та причинами припинення виплати допомоги по безробіттю.

6. Професійний склад незайнятих громадян, які перебувають на обліку на кінець звітного періоду.

7. Потреба підприємств, установ та організацій у працівниках.

8. Потреба у працівниках для заміщення вільних робочих місць на кінець звітного періоду.

9. Вивільнення працівників.

10. Проведення громадських робіт.

11. Професійна орієнтація населення.

12. Професійне навчання незайнятого населення.

13. Професійна підготовка та перепідготовка незайнятого населення в розрізі професій (спеціальностей).

За квартал не заповнюються шостий, восьмий і 13-й розділи, які заповнюються лише за рік і півріччя. Усі показники в розділах диференційовані за статтю, віком, освітою, місцем проживання, формою власності, галузями та інше.

Форма №3-ПН "Звіт про наявність вільних робочих місць (вакантних посад) та потребу в працівниках" і **Форма №4-ПН** "Звіт про вивільнення працівників" **подаються підприємствами незалежно від форм власності** й господарювання до міського центру зайнятості: перша-**ПН-щомісячно,** друга-**ПН-за два місяці до звільнення працівників.**

Форма №3-ПН забезпечує повний аналіз вільних робочих місць і вакансій, а також аналіз потреби в працівниках за професією, розрядом і спеціальністю, відображає характер роботи, режим, умови праці, середньомісячну заробітну плату, пільгові умови надання житла і т. ін.

Форма №4-ПН вміщує, крім прізвищ, імен та по-батькові працівників, які вивільнюються, найменування професій, рівень кваліфікації, стаж роботи, середньомісячну заробітну плату, домашню адресу тощо.

2. **Метод вибіркових обстежень.** Вибіркові обстеження 31,7 тис. домогосподарств на економічну активність населення Держкомстат України почав проводити з 1995 р. щорічно, з 1999 р. – щоквартально, а з 2005 р. - щомісячно. Щомісячні обстеження проводилися за новою удосконаленою програмою, яка зазнала змін організаційного і методологічного характеру з урахуванням останніх рекомендацій МОП та ЄС.

Метою проведення обстежень є одержання всебічної інформації про стан робочої сили, структуру зайнятості, напрями діяльності населення. Дані, одержані методом вибіркових обстежень, характеризують стан зайнятості і безробіття у березні, червні, вересні та грудні. На основі показників за дані чотири місяці розраховують річні показники.

Для проведення щоквартальних обстежень економічної активності населення побудовано загальнодержавну територіальну ймовірнісну рівноважну вибірку не інституційних домашніх господарств. Частка відбору домогосподарств становила 1/625, тобто одне домогосподарство з вибірки під час відбору репрезентувало 625 домогосподарств генеральної сукупності. У процесі формування вибіркової сукупності було використано процедуру багатоступеневого розшарованого відбору територіальних одиниць з ймовірністю, пропорційною розміру.

Домогосподарства відбиралися на останньому ступені з використанням механізму систематичного відбору за списками адрес. Обстеженню підлягали члени домогосподарств віком від 15 до 70 років.

Для визначення ступеня надійності основних показників розраховується величина стандартної похибки вибірки та відносної стандартної похибки вибірки, яка ще називається коефіцієнтом варіації. Коефіцієнти варіації з питань економічної активності в середньому за 2001 р. обчислені з урахуванням імовірності, яка дорівнює 0,95. Це означає, що припустима помилка складає 5%.

Матеріали проведених обстежень дають можливість реальніше оцінити обсяги та зміни пропозиції робочої сили, зміни на ринку кон'юнктури робочої сили і служать також для прогнозування розвитку процесів на ринку праці. На відміну від попереднього цей метод дає можливість установити більш точну картину стосовно зайнятості й безробіття по території. Але оскільки він проводиться не на документальних, а на усних свідченнях, відносно конкретних осіб, то його **недоліками** є те, що він – менш достовірний і, крім того, більш коштовний за метод реєстрації. **Переваги** цього методу полягають в одержанні більшої кількості різноманітних даних, необхідних для глибокого аналізу стану справ на ринку праці й прогнозування.

3. Метод вибіркових перевірок суб'єктів господарювання державною службою зайнятості застосовується в плановому і позаплановому порядку з метою одержання по точної інформації з конкретних питань та з наступним її аналізом і вжиттям необхідних заходів. Такі перевірки можуть бути доручені Державним або обласними центрами зайнятості, науковим організаціям. Предмет перевірки можуть становити різноманітні аспекти діяльності вказаних суб'єктів на ринку праці, інформація по яких на рівні офіційних даних викликає сумнів та вимагає перевірки, або якщо взагалі з якоїсь проблеми відсутні статистичні дані чи з інших причин, наприклад, відпустки за ініціативою адміністрації, виконання законодавства України про зайнятість населення, використання коштів на відкриття своєї справи, якість професійної підготовки та перепідготовки, якість інформації стосовно вільних робочих місць тощо.

Оскільки всі ці методи мають певні помилки й неточності, пов'язані з такими суб'єктивними факторами, як приховування окремими громадянами і посадовими особами інформації про фактичний стан на ринку праці або небажання відвідувати органи ДСЗ через недовіру чи з інших причин, приховування стану справ на підприємстві, то їх результати доповнюють одне одного. Однак фіксований метод підрахунку безробіття і метод опитування громадян з домогосподарств своїми результатами все більше зближуються, про що свідчить табл. 7.1, побудована за даними Держкомстату Одеського регіону.

Таблиця 7.1

Порівняльні дані рівнів безробіття, одержані різними методами розрахунку

	1995р.	2000р.	2008 р.	2009 р.	2010 р.	2011 р.	2012 р.
Рівень безробіття, за даними вибіркових обстежень домогоспоцарств (МОП), %	6,3	5,5	4,5	6,8	6,1	6,0	5,8
Рівень зареєстрованого безробіття органами ДСЗ, %	1,8	2,9	2,0	1,2	1,4	1,1	1,2
Співвідношення обох рівнів	3,5	1,9	2,3	5,7	4,4	5,5	4,8

Зближення вказаних даних можна пояснити такими обставинами:

- набуттям досвіду працівниками Держкомстату України, які проводять опитування;
- удосконалення методології і методики обстежень домогосподарств;
- поступовим зростанням довіри громадян до органів ДСЗ і Держкомстату.

Проте обидва методи одержання даних стосовно зайнятості, які здійснюються Держкомстатом України, а також форми статистичної звітності і надалі вдосконалюватимуться. Так, у 1996 р. розроблено Державний класифікатор України ДК-009-96 щодо видів економічної діяльності, які відповідають міжнародним нормам статистики та обліку. В ньому дана нова класифікація видів економічної діяльності, яка не збігається з діючою і складається з таких секцій:

секція А – сільське господарство;
секція В – рибне господарство;
секція С – добувна промисловість;
секція Д – обробна промисловість;
секція Е – виробництво електроенергії, газу та води;
секція F – будівництво;
секція G – оптова і роздрібна торгівля, торгівля транспортними засобами; послуги з ремонту;
секція Н – готелі та ресторани;
секція І – транспорт;
секція J – фінансова діяльність;
секція К – операції з нерухомістю, здавання під найм та послуги юридичним особам;
секція L – державне управління;
секція М – освіта;
секція N – охорона здоров’я та соціальна допомога;

секція О – колективні, громадські та особисті послуги;

секція Р – послуги домашньої прислуги;

секція Q – екстериторіальна діяльність (21, с. 3-5).

Секції мають підсекції і розділи. Вже в 2002 р. почалася перебудова форм державної статистики стосовно ринку праці і зайнятості відповідно до Державного класифікатора ДК-009-96.

7.4. Аналіз, наукове забезпечення, моніторинг і прогнозування зайнятості населення в Україні

Аналіз стану ринку праці та зайнятості населення проводиться з метою виявлення характеру і тенденцій процесів, що відбуваються і своєчасного втручання при необхідності їх коригування.

Основною базою такого аналізу є отримувана інформація Держкомстату України і перевірок суб'єктів господарювання державною службою зайнятості. Додатковою інформацією може бути зв'язок з носіями соціально-трудових відносин; рішення, рекомендації, резолюції, укладені показниками соціально-трудових відносин; матеріали засобів масової інформації, листи, звернення тощо.

При побудові системи кількісних і якісних показників ринку праці враховуються такі принципи:

1) система показників повинна містити в собі декілька підсистем, які охоплюють основні компоненти ринку праці (пропозицію, попит, ціну, рівень зайнятості і безробіття), а також інфраструктуру ринку праці;

2) показники повинні всебічно характеризувати зайнятість, рівень безробіття, трудові ресурси і їх структуру, кількісні і якісні аспекти структури зайнятості;

3) показники повинні містити в собі абсолютні і відносні величини.

Аналіз стану зайнятості населення є невід'ємним і важливим елементом державного регулювання зайнятості. Він здійснюється на рівні:

макропропорції – національного розвитку. Регулювання макропропорцій на основі всебічного аналізу ринку праці здійснюється за допомогою урядових рішень, державної програми зайнятості населення і Генеральної тарифної угоди;

мезопропорції – співвідношення попиту і пропозиції робочої сили в розрізі окремих регіонів і галузей. Вони регулюються за допомогою окремих урядових рішень з конкретних питань, а також галузевих наказів, регіональних рішень і відповідних тарифних угод;

мікропропорції – внутрішньофірмового попиту і пропозиції праці в розрізі професій і спеціальностей. Вони регулюються заходами управління персоналом і колективним договором.

Стан виконання регулюючих документів макро-, мезо- і мікро пропорцій відстежується й аналізується.

Напрями аналізу на всіх рівнях такі:

- абсолютні й відносні показники зайнятості населення та його економічної активності;
- абсолютні й відносні показники безробіття;

- аналіз наявності робочих місць і вакансій та коефіцієнт навантаження на одне вільне робоче місце (вакансію);
- аналіз виконання Державної і регіональних програм зайнятості населення (на мікрорівні – виконання колективного договору з відповідних статей);
- аналіз витрат коштів, затверджених по статтях.

Аналіз здійснюється за місяць, квартал, з початку року і за рік, а при необхідності визначається динаміка окремих показників за декілька років. Таким чином, **аналіз зайнятості населення на будь-якому рівні має комплексний і системний характер.** Інформаційне забезпечення, про яке йшлося вище, дозволяє здійснювати глибокий аналіз стану ринку праці, певні висновки з цього аналізу і розробляти необхідні для поліпшення справ заходи.

Для поглиблення аналізу в економічній теорії і практиці розроблена система показників, які відбивають ефективність зайнятості. Як правило, використовуються чотири групи показників.

Перша група – пропорції розподілу ресурсів праці суспільства за характером їх участі у суспільно корисній діяльності.

Друга група – рівень зайнятості працездатного населення у суспільному господарстві. Економічно цей показник відбуває, з одного боку, потребу суспільного господарства в працівниках, а з другого – потребу населення в робочих місцях.

Третя група – структура розподілу працівників за галузями національного господарства.

Четверта група – професійно-кваліфікаційна структура працюючих. Вона відбиває розподіл працюючого населення за професійно-кваліфікаційними групами та ступінь збалансованості підготовки кадрів з потребою економіки в кваліфікаційних працівниках.

Кількість зайнятих характеризується її рівнем ($Р_{зан.}$), який може бути розрахований як:

- частка зайнятих у загальній чисельності населення:

$$Р_{зан} = Ч\ зан. / Ч\ нас. \quad (7.1)$$

- частка зайнятих в економічно активному населенні:

$$Р_{зан.} = Ч_{зан.} / (Ч_{зан.} + Ч_{безр.}), \quad (7.2)$$

де $Ч_{зан.}$ – чисельність зайнятих у загальній чисельності населення;

$Ч_{нас.}$ – загальна чисельність населення;

$Ч_{безр.}$ – чисельність безробітних у загальній чисельності населення.

У міжнародній статистиці вихідним показником для аналізу зайнятості є рівень економічної активності населення, тобто частка економічно активного населення у загальній його чисельності:

$$Р_{е.а.н.} = (Ч_{зан.} + Ч_{безр.}) / Ч\ нас. \quad (7.3)$$

Критерієм ефективної зайнятості є економія усієї сукупної суспільної праці – як живої, так і уречевлюваної. На відміну від загального критерію ефективності

виробництва, ця економія виробничих ресурсів обумовлена функціонуванням робочої сили.

Головним щорічним аналітичним документом є аналітично-статистичний збірник “Ринок праці України у N-му році”, який видається з 1991 р. Кожний випуск збірника поліпшується за рахунок набуття досліду тими спеціалістами Державного центру зайнятості, які займаються аналізом. У збірнику за 2001 р. значно розширено і поглиблено аналітичну інформацію щодо зайнятості та безробіття в країні, окремих її регіонах, основних показників зареєстрованого ринку праці, результатів реалізації заходів сприяння зайнятості населення та надання йому соціальних послуг державною службою зайнятості. У цьому збірнику, який складається з 12 розділів, на сторінках викладається всебічний аналіз ринку праці за 2001 р., включаючи стан зареєстрованої трудової міграції. Збірник насичений кольоровими діаграмами, які доповнюють цифрові дані численних таблиць.

Ринок праці, зайнятість населення, безробіття, як ми вже переконалися, є складними економічними і соціальними категоріями, що знаходяться під впливом як ринкових економічних законів, так і адміністративних та законодавчих рішень. Чим більше узгоджуються прийняті адміністративні й законодавчі рішення з економічними законами, тим ефективніше вони діють.

Однак на практиці у сфері державного регулювання зайнятості іноді необхідно приймати рішення, які не повністю відповідають діючим економічним законам. У таких випадках слід визначити найраціональніші шляхи прийняття цих рішень і певних заходів. Обґрунтування таких заходів, їх максимально можливе узгодження з економічними законами дає прикладна наука. Вона займається також розробкою методологічних проблем, проектами методичних рекомендацій та здійснює інші наукові послуги.

Найбільш наочним прикладом є наукове обґрунтування розробки Державної програми зайнятості населення, яка має бути узгоджена з економічним, соціальним і політичним становищем у країні. Це нерідко містить у собі суперечливі й різновекторні проблеми.

Першим спеціалізованим науковим підрозділом, який проводив фундаментальні прикладні дослідження і надавав наукові послуги в галузі зайнятості та ринку праці, був Науково-дослідний центр з проблем зайнятості та ринку праці НАН України і Мінпраці України. Вчені Центру одними з перших висловили думку стосовно побудови в Україні соціально спрямованої ринкової економіки. Звідси випливав важливий висновок: **ринок праці в Україні необхідно будувати за соціал-демократичною моделлю.** Центром було розроблено багато методичних рекомендацій щодо різних аспектів ринку праці й зайнятості.

У даний час прикладною наукою, а також розробками та науковими послугами в галузі праці, зайнятості й соціально-трудових відносин займається, як головний. Науково-дослідний інститут праці й зайнятості Мінпраці України і НАН України, а також Луганський науково-дослідний інститут соціально-трудових відносин Мінпраці України. На їх замовлення щодо досліджень окремих питань іноді залучаються інші науково-дослідні установи.

Фундаментальні дослідження в галузі ринку праці й зайнятості виконують переважно Інститут економіки НАН України, значною мірою Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України, відділи, відділення й окремі кафедри різних науково-дослідних установ і вузів нашої держави.

З метою контролю процесів, що відбуваються на ринку праці і в сфері зайнятості населення, стану виконання Державної програми зайнятості населення ДСЗ здійснює моніторинг цих процесів.

Моніторинг ринку праці й занятості населення – це система спостережень за станом і характером процесів як у цілому по ринку праці, так і в окремих його частинах та сферах функціонування з метою своєчасного і ефективного коригування. Це комплекс спостережень та досліджень, які визначають зміни в зайнятості, безробітті та інших аспектах ринку праці., виконується органами державної служби зайнятості на всіх рівнях.

Моніторинг здійснюється за певними напрямами: моніторинг працевлаштування населення, яке потребує додаткових соціальних гарантій, безробіття, зайнятості інвалідів, соціального захисту незайнятої молоді, стану жінок на ринку праці та інше, що дає можливість своєчасно реагувати на прояви різних тенденцій на ринку праці. Відстежується стан реалізації активних заходів сприяння зайнятості населення і вносяться необхідні корективи до них з метою поліпшення справи.

Державною службою зайнятості здійснюється моніторинг стану працевлаштування громадян України за кордоном, а також працевлаштування іноземних громадян та осіб без громадянства на терені України і в багатьох інших напрямах.

Прогнозування ринку праці й занятості населення є оцінкою перспектив розвитку його кон'юнктури та зміни умов, які впливають на кількісний та якісний аспекти попиту і пропозиції праці на прогнозований період. Основна мета прогнозу – визначити тенденції зміни факторів впливу на попит і пропозицію робочої сили й оцінити можливі наслідки рішень, які приймаються в галузі їх регулювання.

В економічній теорії існує декілька підходів до прогнозування зайнятості населення на ринку праці. Однак в Україні тривалий час виправдовував себе варіантний балансовий метод прогнозування зайнятості і безробіття. Він полягав у тому, що розподіл населення за сферами зайнятості пов'язувався з трудовими ресурсами. Нині прогнозування здійснюється на підставі даних обстежень домогосподарств.

Вихідні дані для прогнозування рівня і структури зайнятості – це результат демографічного прогнозу, виконання економічних програм, показники аналізу зайнятості і безробіття в базисному періоді, урядові рішення, котрі впливатимуть на зміну структури в економіці й зміну чисельності робочих місць.

На сучасному етапі методична схема прогнозування ринку праці й зайнятості населення може здійснюватися за такою схемою:

1. Визначається чисельність працездатного населення працездатного віку на період прогнозування.
2. Визначаються масштаби пропозиції робочої сили з урахуванням коефіцієнту трудової активності працездатного населення працездатного віку.

3. Визначається потреба у робочій силі на прогнозний період з урахуванням:

- вільних робочих місць, які існують і вакантних посад;
- створення нових робочих місць;
- вивільнення працівників внаслідок плинності кадрів, вступу до навчальних закладів тощо.

4. Визначається співвідношення між попитом та пропозицією робочої сили на ринку праці, обсягом незайнятого працездатного населення та загальною його чисельністю.

Чим більше стабілізується стан економіки, тим точнішими стають прогнози.

Контрольні питання для перевірки

1. Що є основою інформацією довідковою базою для аналізу ринку праці?
2. Назвіть принципи, які враховуються при побудові системи кількісних і якісних показників ринку праці.
3. На яких рівнях економіки здійснюється аналіз стану ринку праці?
4. Назвіть напрями аналізу ринку праці на всіх рівнях економіки.
5. Який орган є першим спеціалізованим науковим підрозділом, який проводив дослідження в галузі зайнятості на ринку праці?
6. Назвіть методи одержання інформації стосовно стану ринку праці в Україні.
7. Охарактеризуйте метод фіксації через звернення громадян до органів ДСЗ.
8. Які форми статистичної звітності є основними документами методу фіксації через звернення громадян до органів ДСЗ?
9. Охарактеризуйте метод вибіркового обстеження домогосподарств.
10. Охарактеризуйте метод вибіркових перевірок суб’єктів господарювання ДСЗ.
11. З яких секцій складається класифікація видів економічної діяльності, яка надана у Державному класифікаторі України ДК – 009-96?
12. З якою метою розраховується баланс ринку праці?
13. За якими ознаками (розрізами) прийнято аналізувати ринок праці?
14. Чому в Україні в сучасних умовах немає можливості розраховувати чисельність економічно активного населення як суми зайнятих (за даними статистичної звітності) і зареєстрованих службою зайнятості незайнятих?
15. Розкрийте механізм діяльності єдиної інформаційно-аналітичної системи служби зайнятості.

ТЕМА 8. ГЛОБАЛІЗАЦІЯ ЕКОНОМІКИ І ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ

8.1. Роль процесів глобалізації та регіоналізації у формуванні світового ринку праці

8.2. Транснаціоналізація бізнесу та її роль у формуванні світового ринку праці

8.3. Міжнародні організації в системі регулювання зайнятості

8.4. Глобальні нормативно-правові інструменти в галузі регулювання трудових відносин

8.5. Регіональні інструменти регулювання трудових відносин

8.6. Глобальні трудові міграції, їх регіональні наслідки та проблеми регулювання

Основні поняття: глобалізація, ТНК, МОП, міжнародні організації, міжнародні трудові міграції, міжнародний ринок праці, офшоринг, нелегальна міграція

8.1. Роль процесів глобалізації та регіоналізації у формуванні світового ринку праці

Глобалізація як категорія відображає процес обміну товарами, послугами, капіталом та робочою силою, що виходить за межі державних кордонів і з 60-х років XX ст. набуває форм постійного та неухильно зростаючого переплетення національних економік.

Вихідним пунктом аналізу глобалізації є твердження, що **глобалізація** – це розподіл праці у світовому масштабі, котрий прогресує і вже досяг достатньо високого рівня. Це виявляється у посиленні конкуренції на товарних ринках через стимулювання міжнародного торгового обміну внаслідок політики лібералізації торгівлі.

Роль глобалізації визначається теоремою, згідно з якою збільшення відносної ціни товару дає можливість підвищувати ціну окремого фактора, котрий інтенсивно використовувався, та знижувати її на той фактор, який не використовувався інтенсивно.

Однозначно оцінити вплив глобалізації на світові процеси не можна. Є переваги – є недоліки.

Переваги глобалізації в тому, що вона дозволяє:

- поглиблювати міжнародний розподіл праці;
- ефективніше розподіляти кошти і в кінцевому підсумку сприяти підвищенню якості трудового життя, розширенню життєвих перспектив населення;
- заощаджувати на масштабах виробництва, що потенційно може привести до зниження цін, отже, й до стійкого економічного зростання, підвищення рівнів зайнятості і життя;
- привести до підвищення рівня продуктивності праці в результаті раціоналізації виробництва на глобальному рівні і поширення передової технології, а також конкурентного тиску на користь безперервного введення інновацій у світовому масштабі.

Недоліки, негативні наслідки та проблеми глобалізації:

- взаємозалежність фінансових ринків;
- зростання спекулятивних валютних потоків між державами та вторинних фінансових ринків;
- платіжна і торговельна розбалансованості, які у сукупності значно обмежують можливість формулювання незалежної макроекономічної політики на національних рівнях.

Особливо жорстко ця обмеженість у визначенні перспектив економічного зростання стосується політики у сфері праці та соціально-трудових відносин.

Світовий ринок праці - це самостійне утворення, сегментами якого можуть виступати як національні ринки праці, так і окремі регіони світу. Світовий (глобальний) ринок праці можна визначити як наднаціональне утворення, де на конкурентній основі виступають покупці і продавці закордонної робочої сили в боротьбі за якісні трудові ресурси.

Глобальний ринок праці, з одного боку, являє собою сукупність національних ринків праці або регіональних ринків праці і відповідно може бути вивчений тільки з точки зору дослідження особливостей окремих регіональних ринків праці та зайнятості працівників на національних ринках праці без виїзду за межі країни свого постійного проживання. Це працівникі, слабо включені або не включені в процеси глобалізаціі.

З іншого боку, глобальна робоча сила може формуватися за рахунок посилення мобільності капіталу, появлення нових технологій. Тоді до її складу включаються тільки ті працівники, які є або працівниками ТНК або інших господарюючих суб'єктів, що мають вихід на світовий ринок, або міжнародними трудовими мігрантами, які вільно переміщаються через кордони держав. У цьому полягає відображення глобалізації міжнародного ринку праці.

При цьому рівень інтеграції світового ринку праці багато в чому визначається ступенем інтеграції регіональних ринків праці. Більшість авторів сходяться на думці, що глобалізація та інтернаціоналізація виступили як рушійні сили формування великих регіональних ринків праці, в якості яких виступають западноевропейський (переважно ЄС), американський, азіатський, близькосхідний, африканський.

Регіоналізація національних ринків праці здійснюється більш повільними темпами, ніж регіоналізація ринків інших факторів виробництва. Причиною цього є більш низька мобільність людських ресурсів, національно-культурна прихильність трудових ресурсів до місця їх постійного проживання і роботи і т.д. У цілому регіональні ринки праці складаються швидше з країн, що знаходяться в територіальній близькості один від одного, а тому близькі по ряду соціально-економічних і історичних параметрів. Недарма більшість регіональних ринків праці склалося на основі регіональних інтеграційних угруповань. Саме в регіональних рамках досягається вищий ступінь розвитку інтернаціоналізації вглиб, а саме міжнародна інтеграція, в тому числі ринків праці.

Таким чином, світовий ринок праці перебуває під сильним впливом процесів глобалізації та регіоналізаціі, які обумовлюють один одного і накладають певний відбиток на всю систему міжнародних трудових відносин

Вплив глобалізації на ринок праці відбувається за такими основними напрямами.

1. Зміна структури зайнятості. Внаслідок синергічного ефекту глобалізації та технологічної революції в соціально-економічній сфері різних країн відбуваються фундаментальні зрушення, їх проявом є зниження частки виробничого сектора і зростання сектора послуг, деконцентрація промислового виробництва, зрушення його в галузевій структурі тощо. Зазначені зрушення приводять до змін у структурі й характері зайнятості, значно впливають на стан ринку праці, формують нові тенденції його розвитку. У розвинутих країнах продовжується зменшення частки обробної промисловості з одночасним розвитком індустрії послуг і збільшенням її питомої ваги.

2. Дисбаланс між структурою робочої сили та робочих місць. Глобалізація і технологічна революція породжують механізми як створення так і ліквідації робочих місць. Економічна історія знає чимало випадків, коли завдяки технологічним революціям створювалося більше робочих місць, ніж ліквідовувалося. Наприклад, поява електроприводу в XIX столітті та автомобіля на початку минулого століття, привели до створення величезних галузей, які дали роботу мільйонам людей . За оцінкою більшості економістів, що досліджують цю проблему, у довготривалому плані ефект створення робочих місць переважає ефект їх ліквідації, але "компенсація" не відбувається автоматично та нові робочі місця не відповідають колишнім за складністю виконаних робіт, структурою, видами робіт, географічним розташуванням тощо. Дисбаланс між структурою робочої сили та робочих місць стає дедалі очевиднішим як для розвинутих країн, так і для тих, що розвиваються.

3. Зміна структури попиту на робочу силу. За оцінками як західних, так і вітчизняних економістів, в умовах глобалізації та технічної революції дедалі актуальнішою стає проблема скорочення попиту на некваліфіковану робочу силу. Становлення постіндустріальної, інформаційної економічної системи призвело і продовжує призводити до "відторгнення" значної частки робочої сили, що є некваліфікованою чи отримала кваліфікацію, на яку немає попиту, і нездатної до перенавчання. За даними обстежень домогосподарств, проведених в останні роки в деяких країнах, рівень безробіття серед найменш кваліфікованих є набагато вищий, ніж серед освіченіших.

4. Перенесення виробництв до країн із дешевою робочою силою. Під впливом лібералізації зовнішньої торгівлі, розширення меж відкритості національних товарних та фінансових ринків, і зростання конкуренції між товаровиробниками відбуваються суттєві зміни в структурі та масштабах зайнятості. Дедалі більше розширюються можливості перенесення виробництва і відповідно, робочих місць, до інших країн, і передусім до країн з дешевшою робочою силою. Разом зі створенням робочих місць ТНК експортують до країн, які розвиваються, нове обладнання, передові технології, що сприяє підвищенню якості місцевої робочої сили. Водночас серед управлінських та інженерних кадрів частка місцевого населення, як правило, незначна. Не отримують розвитку в країнах, що розвиваються, і науково-дослідні та дослідно-конструкторські роботи, які зосереджені в країнах, де розташовані штаб-квартири ТНК. Крім того, існує

небезпека скидання зарубіжними інвесторами в країну застарілих і екологічно небезпечного виробництва і відповідних робочих місць.

5. Підвищення мобільності робочої сили. Складовою процесів глобалізації є зростання мобільності робочої сили, інтенсифікація міграційних процесів, наслідки яких є суперечливими. Для країн, що не проводять зваженої міграційної політики, серйозним випробуванням для національного ринку праці стає зростання конкуренції з боку країн з низьким рівнем заробітної плати, скорочення кількості робочих місць, на яких працює корінне населення, та зниження середнього рівня оплати праці, особливо некваліфікованої і низько кваліфікованої робочої сили.

6. Розвиток нетрадиційних форм зайнятості. Глобальна економіка демонструє тенденцію до нових форм зайнятості, до віртуалізації праці, інтелектуалізації праці, власності, виробництва. Від глобальної Людини XXI століття будуть вимагати особливої мобільності і здатності адаптуватись до жорсткої переміни умов життя, зміни професій, культурного середовища і комун. Показником глобальної мобільності людини є універсальна освіта і здатність напружуватись, рухатись, мобілізуватись і вчитись все життя. Характерною тенденцією змін на ринку праці, під впливом глобалізації є розвиток неповної зайнятості. Умови та оплата праці, додаткові соціальні виплати для зайнятих неповний робочий час є гіршими, ніж у постійних працівників. За умови зростання конкуренції та намагання роботодавців у будь-який спосіб знижувати витрати на робочу силу, "периферійна" зайнятість користується дедалі ширшим попитом.

7. Відплив висококваліфікованої робочої сили з країн, що розвиваються та країн з перехідною економікою. Для країн, що розвиваються, а також країн з перехідною економікою серйозною проблемою стає відплив висококваліфікованої робочої сили. Глобалізація і технічний прогрес сприяють підвищенню попиту на висококваліфіковану робочу силу з боку транснаціональних компаній.

8. Підвищення впливу ТНК на ринок праці. Нині ТНК контролюють близько 40 % світових засобів виробництва й 75 % світової торгівлі товарами та послугами. Штаб-квартири найбільших ТНК знаходяться в США, що обумовлює значний вплив англо-американської законодавчої системи на формування трудового законодавства багатьох країн світу. Проблемою є те, що США досі ще не ратифікували і не визнають більшості міжнародних стандартів праці, розроблених МОП, і американська модель ринку праці є далеко не ідеальною. Існує загроза перегулювання ринку праці, децентралізації переговорів та укладення угод, що сповідується багатьма американськими фахівцями і їхніми однодумцями в Західній Європі .

9. Посилення впливу Міжнародної організації праці на розвиток глобального ринку праці. Пріоритетне місце в практиці діяльності МОП займають конвенції та рекомендації, які спрямовані на захист прав працівників, серед яких важливо виділити наступні:

Щоб отримати соціальні здобутки від глобалізації, країни ЄЕС поставили перед собою наступні завдання: поліпшувати прогнозування зайнятості і тенденцій розвитку ринку праці, удосконалювати статистку і механізм взаємного обміну інформацією між державами з метою своєчасного прийняття заходів; прискорити в рамках створеного загального ринку праці усунення дискримінації

трудових мігрантів, поліпшення умов їх праці та життя; боротися із структурним і регіональним безробіттям і напівбезробітгям; підвищувати професійну мобільність робочої сили, удосконалювати і наближувати системи професійного навчання, розвивати загальну політику ЄЕС у цій області; залучати до економічного життя працівників з низьким рівнем кваліфікації, що мають обмежені можливості або бажання підвищити цей рівень .

Щодо заходів на ринку праці, заслуговують на увагу пропозиції, вироблені фахівцями ООН: збільшення числа робочих місць з упором на створення робочих місць, що вимагають високого та достатнього рівня освіченості робочої сили; постійне підвищення кваліфікації працівників, особливо шляхом навчання некваліфікованих працівників, за допомогою професійної підготовки, поширення технічних знань без відриву від виробництва і забезпечення гнучкості навиків, необхідних для зміни місця роботи; зберігання розумних норм виплати компенсацій, мінімальної заробітної плати, прийнятих стандартів і прав в сфері охорони праці.

8.2. Транснаціоналізація бізнесу та її роль у формуванні світового ринку праці

Роль ТНК в динаміці чисельності глобальної робочої сили

Транснаціональні корпорації (ТНК) є найбільш великими суб'єктами працевлаштування на світовому ринку праці. Їхня роль у процесі створення нових робочіх місць незаперечна. Особливість найму робочої сили ТНК полягає в тому, що вони здатні задіяти у своєму виробничому процесі працівників відразу на декількох національних ринках праці. При цьому характер найму та умови праці в рамках ТНК мають неоднозначний характер.

Діяльність ТНК продовжує розширюватися і у виробничому, і в географічному аспектах. За оцінками МОП, у 65000 ТНК зайнято майже 90 млн осіб або кожен 20-й із загальної кількості зайнятих в світі. А в 100 провідних транснаціональних корпораціях, за оцінкою МОП, зайнято понад 15 млн осіб.

Особливим чином слід зазначити зрушення в зайнятості в рамках ТНК, які мали місце в останні два-три десятиріччя.

Кількість працівників, зайнятих у транснаціональних корпораціях і їхніх філіях, є важливим показником, що характеризує масштаб діяльності та еффективность діяльності ТНК. Такі показники, як чисельність працівників за кордоном і загальне кількість зайнятих в корпорації, входять у так званий індекс транснаціоналізації, який характеризує рівень транснаціоналізації компанії.

Що ж стосується країн, що розвиваються, то тут спостерігається зворотна ситуація, коли ТНК розміщують основну кількість робочих місць не за кордоном, а в країнах свого основного базування. Галузева структура ТНК у країнах, що розвиваються, в принципі відповідає галузевій структурі ТНК, що базуються в розвинених країнах. Географія ТНК чітко локалізована. Основна маса ТНК зосереджена в Республіці Корея, Гонконгу, Сінгапурі, Кітаї, Мексиці.

Аналізуючи діяльність транснаціональних корпорацій на території приймаючих країн, можна виділити два типи поведінки:[60]

1) "стратегічний інвестор" - вкладання значних коштів у створення нових виробничих потужностей, створення в країнах філіалів наукових парків, центрів, технополісів, у рамках яких відбувається становлення малих і середніх підприємств, створюються додаткові робочі місця на довгостроковий період;

2) "знімання вершків" - прагнення за рахунок експлуатації національних економічних ресурсів, дешевої робочої сили та шляхом малих інвестицій швидко отримати великі прибутки і покинути ринок.

Взагалі ж діяльність транснаціональних корпорацій не тільки скорочує зайнятість, але й змінює її структуру. Існуюча тенденція: дослідницька та науково-технічна робота, що вимагає кадрів з високою кваліфікацією, зосереджується на "материнських" компаніях, а виробнича робота - на "дочірніх" підприємствах, - у довгостроковому плані призводить до декваліфікації робочої сили в країні. Крім того, соціальну напругу в суспільстві створюють інтенсифікація праці, нові форми зайнятості (тимчасові контракти, гнучкий графік роботи, надомна праця тощо) .

Таким чином, все більша кількість працівників залучається до глобального риноку робочої сили саме завдяки посиленню процесів транснаціоналізації бізнесу, по суті стирання національних кордонів між окремими державами. Посилення подібних тенденцій актуалізують питання і проблеми, пов'язані із захистом прав трудящих, зайнятих на підприємствах і в організаціях ТНК і їх закордонних філіях. Ці питання повинні вирішуватися в рамках всього міжнародного співтовариства, а їх важливість повинна усвідомлюватися міжнародними корпораціями і сприйматися як частина професійної етики.

Кодекс поведінки ТНК на світовому ринку праці.

Кодекс поведінки ТНК є одним з документів, який формулює межі трудових відносин між працівниками та роботодавцями в рамках виробничого процесу багатонаціональної компанії. Необхідність його розробки для будь-якої ТНК є скоріше викликом часу, оскільки великі корпорації відчувають на собі пресинг з боку споживачів, акціонерів і в цілому суспільства, яке готове миритися з діяльністю лише тих ТНК, чия діяльність передбачає зокрема й соціальні орієнтири

Кодекси поведінки ТНК можуть прийматися самими ТНК або бізнес-спільнотами (Торгово-промислові палати тощо), щоб упорядкувати процес взаємодії між самими ТНК. У другому випадку кодекси поведінки ТНК приймаються певними соціальними групами: міжнародними організаціями та урядом (макро-рівень) або соціальними групами за інтересами (споживачі, організації з охорони навколишнього середовища і тощо) з метою дотримання інтересів суспільства.

Відносно міжнародних компаній кодекси поведінки мають рекомендаційний характер, не застосовуються як норми міжнародного права. Вони накладають швидше моральне зобов'язання на компанії, не тягнуть ніяких законодавчих санкцій. Таким чином, виконання представленних у них умов носить добровільний характер. Однак певні організації приймають ці кодекси як ліцензійних угод і т.д.

Предметом подібних кодексів можуть бути як широке коло проблем, що виникають у зв'язку з діяльністю МНК (бізнес-процеси, екологія і т.д.), так і

безпосередньо робочі проблеми (умови і якість роботи, безпека умов праці та додаткові виплати).

Перший Кодекс для МНК був прийнятий у 1937 р. Міжнародною торговою палатою - Кодекс стандартів рекламної діяльності. Однак перші цілеспрямовані спроби регулювання поведінки ТНК робилися у 70-х роках. XX ст., коли міжнародні організації (МОП у 1977 р., Комісія ООН з ТНК в 1978 р. і ОЕСР в 1976 р.) майже одночасно спробували розробити кодекси поведінки. Уряди країн, які зіткнулися з діяльністю ТНК, виявили інтерес до цих дебатів. Однак перші кодекси носили добровільний характер і стосувалися обмеженого кола підприємств, тому на ставлення інших підприємств і профспілок робітників не поширювалися.

У 80-х роках дискусія з приводу Кодексу поведінки ТНК переважно проходила всередині США в рамках університетів та спеціалізованих журналів в ракурсі бізнес-етики. У Європі був стриманий інтерес до цієї теми.

У 90-х роках зусилля були відновлені. Самі компанії і їхні бізнес-асоціації стали добровільно розробляти перелік правил і норм поведінки. ТНК відчули на собі пресинг соціальних проблем, викликаних негативним впливом міжнародного виробництва та інвестування. Першими на соціальні виклики відповіли такі асоціації бізнесменів, як Міжнародна торгова палата і Японська Асоціація роботодавців Keidanren. Великі компанії (Nike, Shell, Levi Strauss) стали розробляти кодекси відповідальної поведінки. Серед них були ті, хто ще в 70-х роках розробив ці кодекси (Shell).

У результаті до кінця XX ст. прокотилася хвиля добровільної розробки кодексів. До теперішнього часу напрацьовано понад 180 кодексів поведінки ТНК як у рамках міжнародних організацій, так і в рамках самих ТНК.

Особливу увагу розробці кодексів поведінки було приділено в таких галузях, як швейне виробництво, пошив взуття, шкіряних м'ячів, килимів, сільське господарство, роздрібна торгівля, туризм, електроніка та кавове виробництво. У багатьох випадках значну увагу приділялося правам працівників, зокрема проблемам дитячої праці. Це було пов'язано з тим, що дані галузі є трудомісткими, тут нерідко використовується дитяча праця, а продукція продається на споживчих ринках, а не бізнесу. Ці особливості підсилюють вразливість компаній до соціальних вимог.

Невід'ємною частиною Кодексу поведінки ТНК, за якою оцінюється ефективність дотримання відповідальності, є соціальний блок, який містить:

1) зайнятість (підтримку зайнятості, рівність можливостей і відносини, безпека зайнятості);

2) підготовку;

3) робочі умови (заробітна плата та соціальні виплати; умови праці і життя; безпеку і здоров'я);

4) виробничі відносини (свобода зібрань; колективну угоду, проведення консультацій; оцінка скарг; вирішення виробничих спорів);

5) примус (дитяча праця; примусова праця; дисциплінарні стягнення).

Більшою мірою соціальним вимогам відповідали кодекси поведінки, розроблені в спортивній індустрії і кавовому виробництві.

Якщо оцінювати ефективність і частоту застосування кодексів поведінки ТНК на практиці, то орієнтиром у даному випадку може служити Тристороння декларація принципів, що стосуються мультинаціональних компаній, що прийнята МОП у 1977 р. (частіше можна зустріти назву Декларація для багатонаціональних компаній. Ця Декларація періодично переглядається (останній раз у 2006 р.).

Основними положеннями Декларації є:

1) діяльність відповідно із основними пріоритетами розвитку й цілями країн, на території яких діють ТНК;

2) підтримка зайнятості, безпеки роботи, рівності умов і відносини;

3) заохочення професійного розвитку, зростання;

4) гідна оплата праці, підтримка умов зайнятості, заохочень, вимоги до підтримання мінімуму заробітної плати;

5) свобода колективних зборів, право відстоювати свої права відповідно до колективних договорів, право на вирішення трудових спорів тощо.

У цілому Декларація для багатонаціональних компаній часто застосовується в поєднанні з Керівництвом ОЕСР для багатонаціональних компаній та Глобальним договором ООН.

Більшість великих транснаціональних корпорацій дотримується принципів міжнародних кодексів, прийнятих в рамках МОП та ОЕСР.

Отже, дотримання трудових і соціальних прав працівників в ТНК є невід'ємною частиною діяльності великих корпорацій. Однак, незважаючи на це, мають місце значні порушення, що пов'язані з утиском прав працівників ТНК їхнім керівництвом, оскільки ТНК у першу чергу є господарюючими суб'єктами, націленими на прибуток, а потім вже на підтримання гідного рівня оплати праці та життя їхніх працівників.

Офшоринг як механізм створення ТНК робочих місць у світі

Транснаціональні компанії при створенні робочіх місць за кордоном застосовують механізм аутсорсингу (офшоринг).

Міжнародний аутсорсинг - це передача фірмою частини своєї діяльності іншій незалежній фірмі постачальнику. Офшоринг - це перенесення внутрішньофірмової діяльності в іншу країну. Можна сказати, що офшоринг здійснюється за рахунок вкладення прямих інвестицій ТНК за кордоном. Головною рисою офшорингу є те, що він завжди спрямований з країн з більш дорогою робочою силою (насамперед США і Західної Європи) в країни з більш дешевою робочою силою (найчастіше Китай, Індія, Бразилія і Мексика).

Можна виділити кілька типів аутсорсингу

1. Фірма відкриває власні підрозділи в країні базування тільки на інших її територіях. Ця форма аутсорсингу є первісною стадією переносу робочих місць. Прикладом може служити, припустімо, перенесення виробничого процесу повністю з Півночі США на Південь. Потім перенесення стало здійснюватися стосовно окремих виробничих процесів, наприклад технологічна підтримка, програмне забезпечення, облік, управління людськими ресурсами.

2. Фірма передає право здійснення певного технологічного процесу іншій фірмі на території країни базування.

3. Фірма відкриває свої підрозділи в іншій країні.

4. Фірма передає право здійснення певних виробничих або технологічних процесів іншим компаніям в іншій країні [60].

З недавнього часу компанії стали виносити виробництво товарів і послуг за межі країни основного базування.

Ірландія є першою країною, яка стала офшорною територією, потім її приклад наслідували Філіппіни та Індія.

На винос виробництва і сфери обслуговування за межі країни вплинули такі фактори, як посилення лібералізації, прискорений розвиток інформаційних технологій, зниження ризиків здійснення виробничої та іншої діяльності в країнах, що розвиваються, дефіцит праці у розвинених країнах. Важливим фактором переміщення виробництва товарів і послуг в країни, що розвиваються стала також підтримка урядами цих країн ініціатив щодо захисту прав інтелектуальної власності.

Останній тип є аутсорсинг (офшоринг) у чистому вигляді.

Офшоринг робочих місць може бути як виробничим, тобто коли в країнах з більш дешевою робочою силою створюються виробничі потужності з новими робочими місцями, так і офшоринг сфери послуг.

З економічної точки зору офшоринг має і позитивні, і негативні наслідки як для країн, що віддають робочі місця, так і для країн, що приймають робочі місця. З цього приводу існує кілька точок зору.

Перша пов'язана з тим, що офшоринг має негативні наслідки для розвинених країн, знижуючи їх конкурентні переваги, оскільки за межі країн виносяться работи, які виконуються «білими комірцями» у сфері дослідження і розробки технологій. Це може в результаті призвести до зниження рівня життя у розвинених країнах. Дослідники вказують на уповільнення економічного зростання в США як наслідок перенесення робочих місць до менш розвинутих країн, а законодавці навіть вносять поправки в закони, що дають право карати підприємців, що займаються офшорингом.

Разом із тим, прихильники офшорингу говорять про те, що він дає можливість підвищувати рівень продуктивності праці. Основною вигодою є зниження витрат на працю. Так, в США оплата праці програміста в годину складає приблизно 60 дол., А в Індії - 6 дол. Іншою перевагою офшорингу вважається той факт, що в країнах, звідки ці роботи переміщуються, вони вважаються непрестижними і непривабливими для місцевого населення, а в країнах, що приймають офшорні послуги, навпаки привабливими для населення, де існує дефіцит робочих місць.

Прихильники офшорингу, зокрема, говорять, що він є наслідком прояву законів вільної торгівлі. У принципі будь-яка послуга, яка безпосередньо не вимагає контакту з клієнтом, місцевих знань і кому-комплексних взаємодій, може стати предметом офшоринга.

Найбільш часто в зоні уваги офшоринга опиняються послуги, що пов'язані з програмним забезпеченням, IT- послуги, послуги у сфері охорони здоров'я, роздрібна торгівля, банківські послуги, страхування, фармацевтика й автообслуговування.

Компанії, які вирішили застосовувати режим офшорингу, можуть зіткнутися з двома типами проблем:

• бар'єри в країні прийому робочих місць;

• внутрішньокорпоративні бар'єри: операційні проблеми, ставлення менеджменту до офшорингу, структурні проблеми.

Особливо великі проблеми можуть виникнути в компаній, які пройшли через численні етапи злиттів і поглинань.

При цьому розвинені країни більшою мірою находяться на стороні попиту на офшоринг, а країни, що розвиваються - з боку пропозиції своєї території для офшорингу. Так, частка США на ринку офшорингових послуг складає 70%. Сьогодні США використовують працю більш ніж 900 тис. «Білих комірців» у сфері послуг за кордоном. За ними ідуть Японія і Західна Європа на чолі з Великобританією. У США і Великобританії створено гнучке трудове законодавство, що дозволяє ефективно переносити виробництво і робочі місця у сфері послуг в інші країни.

З боку пропозиції бар'єрами при наймі робочої сили за схемою офшоринг можуть бути: невідповідність робочої сили вимогам ТНК, розосередження робочої сили, особливо в таких великих країнах, як Росія, Китай та Індія, конкуренція за робочу силу з боку місцевих компаній.

З боку пропозиції найбільш привабливими виявляються англомовні країни або країни, де англійська мова вивчається на досить високому рівні. З цієї точки зору найбільш затребувані території таких країн як Індія, Ізраїль, Ірландія, Канада, Австралія, Південна Африка і Філіппіни.

8.3. Міжнародні організації в системі регулювання зайнятості

Система трудових відносин, яка склалася на національних ринках праці та світовому ринку передбачає більш ефективну роботу з боку організацій, що координують роботу цієї системи

Серед проблем, які вимагають активного втручання у вільний ринок робочої сили, можна визначити такі:

• порушення трудових і соціальних прав працівників і працівників-мігрантів;

• застосування дитячої праці в промисловому виробничому, сільському господарстві і т.д.;

• гендерна дискримінація при наймі на роботу, просування по службових сходах, звільнення, отриманні професійної освіти;

• посилюється безробіття, особливо серед молодого населення та соціально вразливих груп населення;

• посилення ризику травматизму, професійних захворювань і т.д ;

• старіння населення і криза пенсійних систем і т.д.

Багато проблем мають тривалу історію, але активні спроби їх вирішення почали впроваджуватися на міжнародному рівні тільки в XX в.

Однією з перших була створена Міжнародна організація праці (МОП), яка розпочала свою діяльність одразу після закінчення Першої світової війни у 1919 р

МОП надає всебічну підтримку трудящим у всьому світі, розробляючи конвенції та рекомендації, які гарантують основні права працівників, насамперед на свободу асоціацій, організацій, колективні переговори, рівність можливостей і звернень, ліквідацію примусової праці

Пріоритетними об'єктами регулювання є:

• тривалість робочого дня через контроль за дотриманням його тривалості;

• пропозиція праці, запобігання безробіттю та забезпечення адекватного рівня життя;

• захист працівників від хвороби, травми, причиною яких може стати спосіб праці працівника;

• захист дітей, молоді та жінок;

• соціальне забезпечення за старістю й хворобою, захист праці мігрантів;

• дотримання права працівників на отримання рівної оплати за працю рівної цінності;

• дотримання принципу свободи асоціацій;

• організація професійної та технічної підготовки та інші заходи.

МОП здійснює свою діяльність за допомогою трьох основних органів.

1. Міжнародна конференція з праці збирається кожен рік у червні в

м. Женеві. На ній присутні представники уряду кожної держави, роботодавців і працівників. До компетенції Конференції належить прийняття трудових стандартів, бюджету МОП, вибори до керівного органу, а також її розглядають як форум з обговорення ключових проблем у сфері праці.

2. Керівний орган представляє Виконавча рада МОП і збирається кожні 3 роки в Женеві. Їхня основна функція полягає у прийнятті рішень щодо подальшої політики МОП, програм і бюджету, який потім схвалюється членами Конференції. Вона також обирає генерального директора МОП.

3. Міжнародне бюро праці (МБП) є постійним Секретаріатом МОП. МБТ надає технічну підтримку в проведенні політики МОП, займається дослідницькоб і документаційною роботою, маючи 40 представництв за кордоном.

Діяльність МОП широко представлена в різних регіонах світу. Субрегіональні бюро МОП знаходяться в Латинській Америці і країнах Карибського басейну, Африці, країнах арабського світу, Європі та Центральній Азії, Азіатсько-Тихоокеанському регіоні.

Унікальність діяльності МОП полягає в тому, що на її основі робиться спроба «почути» вимоги й роботодавців, і представників профспілок. Однією з основних цілей МОП є зміцнення соціального діалогу між державою, роботодавцями та працівниками.

Значна частина трудових ресурсів - це мігранти (наразі їхня чисельність складає близько 200 млн. осіб). Права цих трудящих потребують особливої уваги та захисту з боку міжнародних організацій. Коли міжнародна трудова міграція набула глобального характеру, у 1951 р. була створена Міжнародна організація з міграції (МОМ).

У XXI ст. членами МОМ є 125 держав. МОМ підтримує співробітництво держав у сфері міграції, приймаючи практичні рішення для вирішення актуальних проблем, підтримує мігрантів, зокрема біжінців і вимушених переселенців, у всьому світі, предоставляє їм різні послуги та консультації. Особливими аспектамі діяльності МОМ є сприяння прогресивних змін у міграційному законодавстві, захист прав мігрантів, їхнього здоров'я та освіти, прав жінок у міграційних потоках, сприяння в репатріації і реемміграції, дослідження проблем міграції. Значну увагу МОМ приділяє проблемам примусової та нелегальної міграції, зокрема торгівлі людьми.

Конституція МОМ визнає зв'язок міграції та економічного, соціального і культурного розвитку, так само як і права на свободу пересування.

Міжнародна організація з міграції не приймає законодавчих рішень, але при цьому надає серйозне технічне сприяння трудящим мігрантам, які потребують допомоги та підтримки.

Оскільки світовий ринок праці схильний до серйозних впливів з боку міжнародної торгівлі, а вільні переміщення трудових ресурсів розглядаються як запорука успішної лібералізації, Світова організація торгівлі (СОТ) виступає за зниження бар'єрів при переїзді робочої сили з однієї країни в іншу.

Міжнародна трудова міграція має своє норматмвно-правове обгрунтування в рамках СОТ. Відносно трудових мігрантів в рамках Генеральної угоди про торгівлю послугами (ГАТС) розроблено Додаток щодо переміщення фізичних осіб, які надають послуги. У зазначеному вище Додатку основний акцент зроблен на здійснення діяльності фізичними особами, які є постачальниками послуг або працюють за наймом у постачальників послуг відповідно до прийнятих специфічних зобов'язань щодо в'їзду та переміщення всіх категорій фізичних осіб, які постачають послуги.

Багато міжнародних економічних організаційхоча безпосередньо і не займаються питаннями регулювання трудових відносин, але збирають і аналізують статистику щодо ринків праці різних країн, оскільки ринок праці є найбільш чутливим індикатором під час будь-якої кризи.

До числа таких організацій можна віднести, наприклад, Світовий банк (СБ) і Міжнародний валютний фонд (МВФ).

Так у мандат діяльності МВФ і СБ входить боротьба з бідністю через надання позик слабо розвинутим державам під створення інфраструктурних проектів. Будівництво нових об'єктів призводить до створення додаткових робочих місць для місцевого населення.

Таким чином, можна зробити висновок про існування широкого спектру міжнародних організацій, які в своїй діяльності так чи інакше вирішують різні аспекти трудових відносин, виводячи рішення проблем на світовому ринку праці на принципово новий, більш глобальний рівень

8.4. Глобальні нормативно-правові інструменти в галузі регулювання трудових відносин

Міжнародне законодавство у сфері праці є необхідною складовою регулювання світового ринку праці та його національних сегментів.

Перші міжнародні акти, що стосуються світового ринку праці, були прийняті у XIX ст. Засновниками міжнародного трудового законодавства вважаються Р. Оуен (Англія), Дж. А. Бланки та Вільярмі (Франція) і Дісепаті (Бельгія). Однак втілив у життя основні ідеї трудового законодавства Д. Легран, який виступив зі зверненням до європейських урядів в період з 1840 по 1855 р. р.

Одним із аргументів у прийнятті міжнародного трудового законодавства був аргумент, пов'язаний з подоланням негативних наслідків конкуренції для

працівників, а також необхідності встановлення правил справедливої конкуренції між роботодавцями та між країнами.

Визнавалося, що посилення конкурентоспроможності продукції не могло йти врозріз з дотриманням соціальних прав працівників.

Іншою причиною розробки міжнародних нормативно-правових актів у сфері праці стало розуміння того, що дотримання принципів соціальної справедливості є умовою підтримки демократії та взаєморозуміння між країнами в усьому світі, а міжнародне законодавство повинно забезпечувати баланс між економічним і соціальним прогресом. Саме поняття «соціальна справедливість» було введено в обіг в 1919 р. на мирній конференції у Версалі, коли було прийнято рішення про організацію МОП.

Важливим пунктом інтеграції національних економік у міжнародне законодавство є ратифікація національними законодавчими органами всіх основних конвенцій, що стосуються прав і свобод трудящих. Міжнародні трудові стандарти відіграють роль «загального міжнародного закону». Найбільш авторитетними глобальними інструментами міжнародного трудового законодавства слід вважати Конституцію МОП та її численні конвенції та рекомендації

Конвенції МОП створюють зобов'язання для держав дотримуватися їх основних принципів, рекомендації носять добровільний характер і швидше дають вказівки до дії.

Існує певна ієрархія конвенцій. У першу категорію входять конвенції, пов'язані зі свободою асоціацій і колективними угодами (87-я і 89-я Конвенції), примусовою працею (29-я і 105-я Конвенції), недискримінаційною зайнятістю (100-я і 111- я Конвенції) і дитячою працею (138-я Конвенція). У другу категорію належать технічні стандарти, які обґрунтовують норми, що стосуються поліпшення умов праці.

Основоположним документом, що об'єднує всі основні принципи щодо гідною і справедливої роботи, є Декларація МОП про фундаментальні принципи і права у сфері праці, яка була прийнята на 86-й Міжнародній конференції з праці в 1998 р. Її основними положеннями є: дотримання принципів справедливості стосовно працівників і роботодавців, право на свободу зборів і колективних угод, скорочення діскрімінації щодо зайнятості, усунення дитячої та примусової праці.

Необхідно окремо сказати про ООН в цілому як про організацію, яка несе відповідальність за дотримання прав працівників у всьому світі, хоча остання визнає пріоритет у вирішенні питань зайнятості за МОП.

Окремі принципи, що стосуються регулювання трудових відносин, відображені в таких програмних документах, як Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права, Міжнародний пакт про грома-данскі і політичні права, які узаконили основні права людини. У 1966 р була прийнята, а через 10 років вступила в силу Всесвітня декларація прав людини.

Генеральна Асамблея ООН прийняла також низку законодавчо взаємопов'язаних конвенцій, що стосуються проблем праці. Найбільш важливими з них є Конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації (1969), Конвенція про ліквідацію всіх форм діскрімінаціі щодо жінок (1979), Конвенція

про права дітей (1989), Конвенція про статус біженців (1954), Конвенція про статус апатридів (1960).

Міжнародні нормативно-правові акти, прийняті на рівні ООН та МОП, є основними при вибудовуванні політики управління на регіональних ринках праці, які відрізняються один від одного низкою особливостей, що вимагає розробки специфічних регіональних інструментів міжнародного законодавства в області праці.

8.5. Регіональні інструменти регулювання трудових відносин

У період після Другої світової війни в різних регіонах були створені організації, у рамках яких йшло прийняття законодавчих актів, що стосуються проблем трудящих.

У Європі основні нормативні акти були прийняті в рамках органів Європейського союзу (ЄС). В Америці розробкою законодавчих актів та їхнім лобіюванням займалася Північноамериканська вільна торговельна угоду, яке в своєму складі має Північноамериканську угода щодо взаємодії у сфері праці, а країни Карибського співтовариства та Карибського загального ринку підписали Угоду з соціальної безпеки. Інструменти Асоціації американських держав є основними в регулюванні трудових відносин в регіоні. В Азії ж, наприклад, немає інструментів, що мають законодавчу силу, там керуються лише рекомендаціями, деклараціями та програмами, що мають відношення до цих проблем. В Африці у виробленні регіональних інструментів регулювання ринку праці брали участь такі інтеграційні групування, як Співтовариство розвитку Південної Африки, Загальний ринок Східної та Південної Африки і Організація африканської єдності (ОАЄ).

Основним європейським документом є Європейська соціальна хартія, підписана в Раді Європи у 1961 р. Будь-яка держава, що приймає Хартію, повинна дотримуватися щонайменше 10 з 19 її статей. Найбільш важливими правами, закріпленими за робітниками, визнаються: право на роботу, право на організацію, право на колективний договір, право на соціальну безпеку, право на соціальну та медичну допомогу, право на соціальний, законодавчий та економічний захист родини, право на захист і допомогу трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей.

Відмінною особливістю Хартії є визнання прав трудящих і роботодавців на проведення колективних акцій у разі конфлікту інтересів, включаючи право на страйк.

У 1988 р. був прийнятий Додатковий протокол до Хартії, який затвердив такі права працівників:

• на рівні можливості та рівне ставлення в умовах зайнятості без дискримінації за ознакою статі;

• на інформацію та консультації у разі виникнення спірних ситуацій;

• на участь у визначенні та поліпшенні умов праці та робочого середовища в разі незадоволення нею;

• на соціальний захист при досягненні пенсійного віку.

У 1991 і 1995 рр. були прийняті ще два протоколи, які доповнили соціальні гарантії, прийняті у Хартії.

Також на рівні Європейського союзу була прийнята Конвенція із захисту прав людини та фундаментальних свобод (1950), доповнена відповідними протоколами, що забезпечують реалізацію громадянських і політичних прав. Однак її головні положення в основному стосуються ліквідації всіх форм дискримінації зайнятості.

Європейський кодекс соціального забезпечення (1964) встановлює певні стандарти, які сторони повинні містити у свої системи соціального забезпечення, насамперед у такі області, як медична допомога, допомога по хворобі, допомоги по безробіттю, виплати по старості, внаслідок травматизму, сімейна допомога, материнські виплати, виплати з непрацездатності, інвалідності тощо.

Європейська конвенція про соціальне забезпечення (1972) підтверджує «право на соціальне забезпечення іноземців і мігрантів, перш за все стосовно до рівного відношенню до них як до своїх громадян, і збереження придбаних прав і прав, які знаходяться в процесі придбання, підтверджуючи принцип рівного ставлення до громадян Договірних Сторін, біженців та особам без громадянства згідно законодавства кожної Договірної Сторони в галузі соціального забезпечення ».

Європейська Конвенція про правовий статус трудящих-мігрантів (1977) покликана забезпечити правову підтримку трудящих-мігрантів, особливо найм, медичне обстеження, професійне тестування, переїзд, дозвіл на проживання, дозвіл на роботу, возз'єднання сімей, умови роботи, переказ заощаджень і соціальне забезпечення, соціальну та медичну підтримку, продовження робочих контрактів, депортацію і реемiграцію.

У Статуті Співдружності Незалежних Держав прописана необхідність «координації соціальної політики, розробки спільних соціальних програм і заходів щодо зниження соціальної напруженості у зв'язку з проведенням економічних реформ».

При Виконавчому комітеті СНД створена Консультативна рада з праці, міграції та соціального захисту населення держав - учасників СНД (13 листопада 1992 р.), роботу якого контролює Департамент гуманітарної співпраці, загально політичних і соціальних проблем. Основною метою є створення скоординованого ринку праці через регулювання процесів міграції та демографічного розвитку.

Основними напрямками діяльності в рамках Консультативної ради визнані наступні:

• формування спільного ринку праці й регулювання міграції робочої сили;

• координація науково-дослідних робіт при розробці Єдиного тарифно-кваліфікаційного довідника робіт і професій (ЕТКД) і Кваліфікаційного довідника посад службовців (КДПС);

• регулювання соціально-трудових відносин у ТНК;

• вирішення проблем інвалідності та інвалідів;

• соціальна захист ветеранів, громадян, постраждалих в результаті радіаційних катастроф і аварій

Нормативно-правова база, яка підтверджує зацікавленість держав - учасниць СНД у спільному регулюванні трудових відносин, представлена, наприклад, такими міжурядовими угодами, як Про співробітництво в галузі трудової міграції та соціального захисту трудящих-мігрантів (15 квітня 1994); Про взаємне визнання прав на відшкодування шкоди, заподіяної працівникам каліцтвом,

професійним захворюванням або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням ними трудових обов'язків (9 вересня 1994); Про співпрацю в галузі охорони праці (9 грудня 1994); Про порядок розслідування нещасних випадків на виробництві, що сталися з працівниками під час перебування їх поза державою проживання (9 грудня 1994); Про порядок розробки та дотримання узгоджених норм і вимог з охорони праці до взаємопостачаємої продукції (12 квітня 1996); Про регулювання соціально-трудових відносин в транснаціональних корпораціях, що діють на території держав - учасниць СНД (9 жовтня 1997 г.); Про співпрацю із застосування Єдиного тарифно - кваліфікаційного довідника робіт і професій робітників і Кваліфікаційного довідника посад службовців

На Американському континенті Організація американських держав у 1969 р. прийняла Американську конвенцію з прав людини, яка підтверджує право на свободу об'єднань і захист від примусової праці. У 1988 р. був підписаний Додатковий протокол в області економічних, соціальних і культурних прав, який особливим чином торкнувся таких прав, як право на роботу, справедливі, рівні й задовільні умови роботи, права профспілок і права на соціальний захист.

Іншим прикладом захисту прав трудящих є Північноамериканська угода по кооперації у сфері праці, що підтверджує права на свободу асоціацій, захист права на організацію, проведення переговорів, страйки, усунення примусової праці, захист мінімальних стандартів зайнятості дітей та молоді, викорінення нерівності в оплаті праці між чоловіками і жінками, запобігання виробничим травмам і захворюванням, компенсацію в разі виробничої травми або хвороби, захист трудящих-мігрантів.

У рамках КАРІКОМ у 1996 р було укладено Угоду про соціальний захист, що стосується наступних виплат по соціальному захисту: пенсії по інвалідності, пенсії по старості, пенсії по непрацездатності, допомоги по безробіттю, пенсії в разі втрати годувальника.

Асунсьонський договір, який легалізував Південноамериканський спільний ринок (МЕРКОСУР), безпосередньо нічого не свідчить про соціальні і трудові права, але в преамбулі виражена мета нарощування потенціалу розвитку за рахунок соціальної справедливості. Згодом у рамках цього Договору були створені робочі групи, прерогативою яких було зокрема вирішення проблеми трудових відносин, зайнятості та соціального захисту.

З 2000 р. трудові відносини є предметом обговорення в рамках однієї з найбільших інтеграційних угруповань Азії - Асоціації країн Південно-Східної Азії (АСЕАН). Тут як рамкова програма виступає Робоча програма міністрів праці країн - членів АСЕАН, яка націлена на пом'якшення наслідків торговельної лібералізації та глобалізації для ринків праці і містить 6 пріоритетних областей: зайнятість людей різних поколінь, моніторинг ринку праці, трудова мобільність, соціальний захист, трьохстороння співпраця і здоров'я і безпека на робочому місці. На основі цих пріоритетів були прийняті дві робочі програми, що стосуються тристороннього діалогу і стандартів безпеки і здоров'я на робочому місці в країнах АСЕАН.

13 січня 2007 була підписана Декларація про захист та підтримку прав працівників-мігрантів, де за пріоритет було зазначено забезпечення гідної роботи

для мігрантів нарівні з місцевим населенням, надання їм та їхнім сім'ям своєчасної допомоги і підтримки з усіх аспектів розвитку.

20 березня 2007 було підписано Угоду про співробітництво між Секретаріатом АСЕАН і МОП. Основними інструментами виконання цієї Угоди є: спільна науково-дослідна діяльність в галузі праці та міграції, проведення спільних семінарів і нарад, обмін досвідом, знаннями та документацією, а також спільне виконання програм і проектів, націлених на такі аспекти трудових відношень, як здоров'я і безпека на робочому місці, ВІЛ / СНІД та проблеми зайнятості, аспекти зайнятості в торгових угодах, реформи на ринку праці та виробничі відносини, зайнятість молоді, професійна підготовка, соціальний захист і трудова міграція

На Африканському континенті також держави - члени різних інтеграційних угрупувань займаються вирішенням проблемам зайнятості та безробіття. Організація африканської єдності (ОАЄ) у 1981 р. прийняла африканську хартію з прав людини і народів, яка передбачала надання можливості зайнятості на рівних, рівну оплату за рівну працю і право на свободу об'єднань.

Особливою проблемою для Африканського континенту є примусова дитяча праця. Для боротьби з проявами жорстокої експлуатації дітей у 1990 р. ОАЕ була схвалена й прийнята Африканська хартія з прав і благополуччя дітей, яка забезпечує захист дітей від будь-яких форм економічної експлуатації та виконання роботи, яка за своїми характеристиками передбачає серйозну деформацію фізичного, душевного, духовного, морального і соціального розвитку дитини.

Співтовариство розвитку Півдня Африки в Договорі про своє створення (підписаний у 1992 р. у Віндхуке) оговорює права людини, зокрема на справедливу працю.

У цілому можна зробити висновок про існування уніфікованого підходу до формування регіонального законодавства в галузі трудових відносин та зайнятості з урахуванням, однак, специфіки соціально-економічного розвитку в кожному регіоні

8.6. Глобальні трудові міграції, їх регіональні наслідки та проблеми регулювання

В кінці XX і на початку XXI століть проблеми міжнародної трудовій міграції набувають першорядного значення.

По-перше, в результаті гострих демографічних проблем, пов'язаних зі скороченням народжуваності та старінням населення промислово розвинених країн, створюються диспропорції на ринках праці багатьох із них. Внаслідок цього більшість промислово розвинених країн відчувають об'єктивну потребу в залученні іноземної робочої сили, підійшовши до такої межі, коли не тільки розвиток, але і саме функціонування економіки неможливе без залучення трудящих-мігрантів. Міграція перетворюється на найважливіше джерело поповнення трудових ресурсів.

По-друге, збільшення тривалості життя, зменшення народжуваності й витрати на пенсії здатні потопити бюджети промислово розвинених країн. «Імпортуючи платників податків», старіючі суспільства полегшують податковий тягар.

По-третє, корінна ломка політичних систем у багатьох країнах світу, що супроводжується масштабною реструктуризацією їх економічних комплексів, що продукує несприятливу економічну кон'юнктуру, потягнула за собою збільшення числа безробітних і збільшення проблем бідності. У цій ситуації міжнародна трудова міграція в якійсь мірі нівелює негативні наслідки реструктуризації.

Сучасна міжнародна трудова міграція стала однією із форм міжнародних економічних відносин, що репрезентує переміщення трудових ресурсів у світовому просторі. Економічну основу цього процесу становлять нерівномірність економічного розвитку різних країн; асинхронність фаз економічного розвитку країн; невідповідність заходів державної економічної політики країн щодо створення сприятливого притоку інвестицій; відмінності в оплаті праці. Багатогранність умов розвитку світового господарства зумовлює широкомасштабність міжнародного ринку праці, який, передусім, впливає на ті чи інші риси міжнародної трудової міграції.

Треба зазначити, що на світовому ринку трудових ресурсів склалися чітко визначені центри, куди в основному стікаються трудові ресурси:

• США, Канада – постійно працює 5% іммігрантів (5-12млн. чол.) від загальної кількості всього працюючого населення.

• Західна Європа – кількість працюючих іммігрантів 4-7млн. чол. Найбільше їх у Люксембурзі, Швейцарії, Німеччині, Франції.

• Близький Схід – у середньому тут працює 3-5млн. іммігрантів. Найбільше іноземців працює в Об’єднаних Арабських Еміратах, Катарі, Кувейті, Саудівській Аравії.

• Латинська Америка – число іммігрантів 3-8млн. Найпривабливішими країнами є Аргентина та Венесуела.

• Австралія – це традиційний центр міграції, котрий стягує на роботу 2-3% іммігрантів від кількості всього числа працівників.

• Азіатсько-Тихоокеанський регіон – основними імпортерами робочої сили тут є Японія, Південна Корея, Гонконг, Малайзія, Таїланд, Сінгапур.

Можна виділити такі характерні риси міжнародної міграції:

− тенденція міжнародного переміщення працездатного населення має стійкий щодо збільшення характер. У міграційні потоки залучається щораз більша кількість країн;

− міжнародна трудова міграція стає важливим об’єктом державної економічної політики;

− міжнародна економічна інтеграція створює цілі регіони, де переміщення людей через кордони держав (з метою заробітку) повністю лібералізовані. Ці регіони особливо привабливі для вихідців із третіх країн;

− дедалі більшу роль відіграє міграція висококваліфікованих спеціалістів, носіїв наукових, медичних, військово-технічних технологій, видатних діячів культури, заслужених спортсменів та ін.;

− грошові перекази мігрантів збільшуються із зростанням міграції і стають важливою частиною валютних надходжень та платіжних балансів;

− з’явилися нові типи міграції, зумовлені схованкою коштів, які незаконно отримані на батьківщині, уникненням податків, створенням бази на всяк випадок для виїзду сім’ї за кордон тощо;

− продовжується переселення на постійне проживання в країни, що традиційно приймають емігрантів: США, Канаду, Австралію, Нову Зеландію та інші;

− з'явилися стійкі центри тяжіння міграційних потоків: Західна Європа, нафтодобувні країни Персидської затоки та Близького Сходу, деякі розвинуті країни Південного Сходу, Півдня Африки, нарешті, Росія;

− з'явилися держави, які одночасно відправляють робочу силу за кордон і приймають її на своїх ринках праці.

Соціально-економічні наслідки міжнародної трудової міграції мають як позитивні, так і негативні сторони. Кожна держава сама оцінює наслідки для своєї країни, але можна виділити основні, які притаманні практично для всіх.

Так, країни - імпортери трудових ресурсів отримують наступні позитивні наслідки:

- країни отримали дешеву, молоду робочу силу. Особи, які прямують на заробітки та прибувають у чужу країну виконують ту роботу, яку їм пропонують і за ту зарплатню, яку надають. Роботодавці зацікавлені у такій робочій силі, тому що економлять на оплаті праці, зсилаючись на те, що особа є іммігрантом. Особа погоджується на такі умови, так як заробітна плата є більшою, ніж у країні, звідки вона прибула. Мігрують в основному молоді люди, що не взмозі задовільнити свої потреби у власній країні за ті кошти, які отримують.

- отримують готових спеціалістів. Країни-імпортери завжди з радістю приймали на високооплачувану роботу молодих спеціалістів з усіх країн світу. Це сприяло їх як економічному, так і науковому розвитку, та виведенню держави на новий рівень розвитку.

- у таких країнах прискорюється економічне зростання, зростає державний бюджет. Молоде покоління спеціалістів спрямоване на розвиток наукового та економічного показників. Робоча сила спрямована на збільшення виробництва, що у свою чергу приводить до збільшення видатків у бюджет, тим самим і наповнення бюджету.

Виграш країни- експортера трудових ресурсів полягає у наступному:

- отримують валютні перекази іммігрантів своїм сім'ям (осідає в банках валюта). Заробітчани отримані кошти, як правило, переказують своїм рідним, тим самим збільшуючи валютну масу ринку, що у свою чергу призводить до позитивних зрушень у даній державі.

- експорт трудових ресурсів ослаблює проблему безробіття. Даний показник є одночасно як позитивним, так і негативним. З однієї сторони, в основі експорту трудових ресурсів є контингент, який не має місця проживання, а з іншої сторони, країну покидає активне населення - в основному молодого віку, тим самим створюючи ефект старіння нації.

- підвищується кваліфікація іммігрантів, які повернулись назад. Окрема частка іммігрантів повертається на батьківщину. Це може бути пов'язано з тим, що склалася позитивна тенденція в розвитку країни, покращилась екологія, сімейні обставини, економічна стабільність, фінансова стабільність та багато іншого. Іммігранти, які працювали по спеціальності за кордоном, повернувшись на батьківщину, приносять позитивний результат, пов'язаний з тим, що отримали

досвід роботи за кордоном. Держава повинна максимально використовувати дану перевагу.

Негативні наслідки міграції для країн -імпортерів:

- виникнення додаткових проблем, пов’язаних з соціальним захистом іммігрантів. Кожна держава намагається захистити свого громадянина за кордоном, тим самим вимагає від держав відповідного соціального захисту іммігрантів. Кожен іммігрант є як позитивним, так і негативним. Позитивний – робоча сила, негативний – соціальне забезпечення захисту.

- відтік національної валюти у формі вивозу чи переказу. Проблема відтоку національної валюти буде проходити до тих пір, поки в країні будуть знаходитись іммігранти, але дана проблема не є актуальною для тих країн, де національна валюта нічим не пов’язана з валютою держави, звітки прибула особа. Основною валютою, якою проводиться оплата є Американський долар та Євро.

- втрата вивчених дешевих спеціалістів-іммігрантів, при їх поверненні на батьківщину. Робоча сила, яка прибуває, потребує навичок роботи, тим самим роботодавці проводять курс навчання, так як вони в цьому зацікавлені. Їм дешевше навчити іміграна та платити їм занижену платню, ніж узяти громадянина своєї держави. В основному це робота, яка потребує вкладання значних зусиль.

Негативні наслідки міграції для країн-експортерів:

- втрата висококваліфікованих підготовлених спеціалістів, так званий “відтік розумів”. Глобальна проблема мало розвинутих країн. Своїм громадянам країна не взмозі надати відповідних умов, тим самим висококваліфіковані спеціалісти покидають країну в пошуках високих заробітків. Країни, до яких прибуває мігрант, завжди зацікавлені в таких особах, так як легше оплатити працю спеціаліста, а ніж підготувати такого фахівця.

- додаткові витрати з бюджету на підготовку нових спеціалістів. З «відтоком розумів» країна опиняється в ситуації, коли відсутні відповідні кадри і постає питання про їх підготовку. Для цього виділяються кошти з бюджету для зацікавлення та оплати стипендій людям, які навчаються на відповідних необхідних спеціальностях.

- виникнення тенденції до спаду темпів економічного зростання. З відтоком розумних людей значних проблем отримує економіка держави. Це пов’язано з тим, що відсутні основні кадри, які рухають економікою в виробництві та торгівлі. Тому при такій ситуації проглядається тенденція до спаду темпів економічного зростання, а інколи і до гірших показників.

У таких ситуаціях виникає проблема державного регулювання міграційними процесами. і особливо нелегальною трудовою міграцією.

Існує кілька основних інструментів державної політики щодо вирішення проблем, пов'язаних з нелегальною міграцією.

Усі заходи боротьби з нелегальною міграцією можна розподілити на три основні категорії: підготовчі заходи (попередні в'їзду); заходи контролю на кордоні; заходи, що застосовуються після в'їзду в країну.

1. Підготовчі заходи (попередні в'їзду): дотримання візових вимог; підготовка проїзних білетівв в країнах походження або транзиту; проведення інформаційних

кампаній; застосування транспортних санкцій; надання ліцензійних послуг; заборона; залучення до суду; застосування покарання для контрабандістів.

2. Заходи контролю на кордоні містять: зміцнення фізичних бар'єрів (заборів, електричних перешкод); посилення прикордонного контролю та огляду; перевірку документів, що гарантують відповідний рівень безпеки; складання біометричних даних; підготовку прикордонників.

3. Заходи, що застосовуються після в'їзду в країну: затримання; інспекції робочих місць; інспекції з установленя особистості; санкції роботодавцям; введення обмежень на мобільність; обмеження на право працювати, доступ до житла, законодавчої допомоги та соціальних пільг.

У поєднанні один з одним подібні заходи здатні призвести до значного зниження нелегальної міграції. У будь-якому випадку в усіх державах заходи боротьби з нелегальною міграцією представляют собою сукупність зазначених вище заходів, представленних в тій чи іншій комбінації.

Боротьба з нелегальною трудовою міграцією залежить від ефективності нормативно-законодавчої бази, яка діє як на міжнародному, так і на національних рівнях.

Найбільш дієвими в даному випадку є законодавчі вимоги до боротьби з нелегальною трудовою міграцією з боку ООН та МОП.

МОП розробила стандарти, що конкретно відносяться до трудящих-мігрантів, після закінчення Другої світової війни та нафтової кризи 1973р. У перших подібних документах - Конвенції про міграцію з метою зайнятості, 1949 (№ 97) і додатком до неї Рекомендації (№ 86) - основну увагу приділено стандартам щодо до найму мігрантів з метою зайнятості та умов їх роботи.

Згодом нормативно-законодавча база починає орієнтуватися не тільки на заохочення міграції, а й на посилення контролю над нею. Подібні тенденції призвели до прийняття двох нових стандартів МОП: Конвенції про трудящих-мігрантів, 1975 (№ 143) і Рекомендації (№ 151), спрямованих на боротьбу з нелегальною міграцією і закликають до санкцій проти треффікеров. Законодавчі інструменти МОП захищають можливість двохстороннього регулювання міграційних потоків, включаючи розробку модельних контрактів, щоб грамотно управляти ситуаціями, з якими стикаються трудящі - мігранти.

У 1998 р. держави - члени МОП погодилися застосовувати в практиці державного регулювання процесів міграції чотири основні принципи незалежно від того, будуть вони ратифікувати вищезазначені конвенції чи ні.

Зміст цих принципів полягає в наступному: свобода асоціацій і колективних форм підтримки, скасування примусової праці, ліквідація дитячої праці та нерівності та жорстокого поводження з іноземними працівниками.

У 1990 р. ООН прийняла Міжнародну конвенцію про захист прав всіх трудящих-мігрантів і членів їх сімей. Відмінність Конвенції ООН від Конвенції МОП у відношенні трудящих-мігрантів полягає в тому, що ООН підтримує прикордонних працівників і в деякому ступені самозайнятих трудящих-мігрантів.

Іншими законодавчими актами, які стосуються прав мігрантів, є Загальна декларація прав людини (1948) і Конвенція проти транснаціональної злочинності, яка доповнюється двома протоколами, що стосуються боротьби з треффіком та контрабандою праці.

Певний внесок у розвиток міжнародної нормативно-законодавчої бази внесла Світова організація торгівлі (СОТ). Вона розробила в рамках Генеральної угоди про торгівлю послугами форму 4, яка регулює переміщення осіб між державами на основі тимчасової трудової міграції.

Починаючи з 70-х років було прийнято безліч двохсторонніх угод, що регулюють трудову міграцію в рамках ЄС, субрегіональних угруповань Південної Америки і Африки.

Досвід зарубіжних країн у боротьбі з нелегальною трудовою міграцією

На національному рівні проводиться також певна серйозна робота щодо протидії нелегальній трудовій міграції.

Боротьба з нелегальною міграцією продовжує залишатися нагальною проблемою для основних країн імміграції. При цьому країни відмовляються від амністій як засобу збільшення легальних працівників у складі робочої сили.

Можна виділити кілька основних типів країн за ступенем їх толерантності поширенню праці та перебування нелегальних трудових мігрантів на їх території. Для визначення цих типів доцільно виділити кілька критеріїв, які дозволяють охарактеризувати ступінь толерантності основних країн прийому трудових мігрантів (табл. 8.1) [60].

Відповідно до виділених критеріїв можна визначити кілька основних типів країн за ступенем їх протидії нелегальній трудовій міграції.

Перший тип – високотолерантні країни, які обрали шлях лояльного ставлення до нелегальних трудових мігрантів і надання їм можливості легалізуватися і стати після закінчення певного періоду часу повноправними громадянами країни, що приймає їх на своїй території. Хоча ними одночасно передбачені й процедури депортації. До них належать США, Португалія, Італія і Франція.

Другий тип - помірно толерантні країни, що переслідують осіб, які сприяють проникненню нелегалів у країну, але не переслідують самих мігрантів. Вони не проводять процедури легалізації та здійснюють періодичну перевірку іноземців, що знаходяться на їх території, причому передбачена процедура депортації. Це такі країни, як Великобританія, Данія, Ірландія, Швеція, Австралія, Канада, Ізраїль. Серед них є країни, які підтримують програми добровільного повернення (репатріації) мігрантів на батьківщину.

Третій тип - низькотолерантні країни, які застосовують систему покарань щодо осіб, які сприяють міграції, так і до самих трудових мігрантів. Це країни Азіатсько-Тихоокеанського регіону: Японія, Південна Корея.

Причому всі країни у своєму законодавстві відображають правові норми, що стосуються покарання осіб, які сприяють нелегальній міграції, зокрема треффікеров. У більшості випадків покарання залежно від ступеня тяжкості вчиненого злочину щодо мігрантів передбачає адміністративні або кримінальні заходи стягнення.

Таким чином, більшість країн світового співтовариства відображає у своїх національних законодавчих актах вимоги міжнародного співтовариства щодо боротьби з нелегальною міграцією

Таблиця 8.1

Критерії толерантності головних країн прийому трудових мігрантів щодо нелегальних мігрантів

Країна	Депортація	Амністія	Відповідальність мігранта	Відповідальність роботодавця
США	Передбачена	Проводиться	-	адміністративна та кримінальна
Португалія	Передбачена, хоча дуже обмежена	Проводиться	-	адміністративна та кримінальна
Велико британія	Передбачена	Не проводяться	-	адміністративна та кримінальна
Італія	Передбачена	Проводиться	затримання при висилку	адміністративна та кримінальна
Данія	Передбачена	Не проводяться	-	адміністративна та кримінальна
Ірландія	Передбачена	Не проводяться	-	адміністративна та кримінальна
Нидерланди	Передбачена	Не проводяться	Затримання, вилучення паспорту, обшук	адміністративна та кримінальна
Франція	Передбачена	Проводиться	затримання при висилку з країни	адміністративна та кримінальна
Швеція	Передбачена	Не проводиться	затримання	-
Австралія	Не передбачена	Не проводиться		адміністративна та кримінальна
Канада	Передбачена	Не проводиться	арешт	адміністративна та кримінальна (включаючи довічне ув’язнення)
Японія	Передбачена	Не проводиться	Можливе ув’язнення до 3-х років	адміністративна та кримінальна
Південна Корея	Передбачена	Не проводиться	Можливий штраф	адміністративна та кримінальна
Ізраїль	Передбачена	Не проводиться	затримання	адміністративна та кримінальна

Контрольні питання для перевірки

1. У чому полягає вплив процесів глобалізації та регіоналізації на світовий ринок праці?

2. Яким чином ТНК сприяють створенню нових робочих місць?

3. Що таке Кодекс поведінки ТНК? Які основні принципи стосовно працівників, зайнятих на підприємствах ТНК, він декларує?

4. Яку роль відіграє Кодекс поведінки ТНК у дотриманні прінципів соціальної етики на підприємствах транснаціональних груп? Наведіть конкретні приклади.

5. Що таке міжнародний аутсорсинг? Яким чином він пов'язаний з офшорингом?

6. Назвіть основні причини використання схем аутсорсингу. В яких галузях більшою мірою використовується аутсорсінг?

7. Які негативні наслідки від використання офшорингу відчувають країни пропозиції і країни попиту на офшорингові послуги?

8. Яку роль відіграє МОП у вирішенні проблем зайнятості та безробіття на міжнародному рівні в даний час?

9. Охарактеризуйте правову систему з питань регулювання міжнародних трудовин відносин.

10. Охарактеризуйте основні регіональні інструменти, щодо створення для регулювання трудових відносин.

11. Охарактеризуйте роль міграції у формуванні національ¬ного та світового ринків праці.

12. Які основні напрямки міжнародних трудових міграційних потоків? Назвіть причини виникнення міжнародного трудового міграційного обміну.

13. Визначте економічний ефект міжнародної міграції: а) для країн-експортерів робочої сили; б) для країн- імпортерів робочої сили.

14. Оцініть масштаби нелегальної трудової міграції в сучасному світі. Які фактори мають найбільш сильний вплив на формування нелегальної трудової міграції?

15. Опишіть зарубіжний досвід протидії нелегальній трудовійй міграції.

16. Класифікуйте країни за ступенем толерантності до нелегальних мігрантів та ефективності застосовуваних заходів у боротьбі з нерегульованою трудовою міграцією.

ТЕМА 9. ОГЛЯД МІЖНАРОДНОГО ДОСВІДУ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЧ ЗАЙНЯТОСТІ

9.1. Державне регулювання попиту на робочу силу у розвинених країнах.

9.2. Державні програми матеріальної підтримки безробітних у розвинених країнах.

9.3. Фінансові важелі впливу на зайнятість населення у розвинених країнах.

9.4. Практика діяльності служб зайнятості зарубіжних країн: досвід та принципи організації.

9.5. Система управління зайнятістю і загальноєвропейська політика на ринку праці.

9.6. Державне регулювання зайнятості у Великобританії.

9.7. Політика зайнятості у Швеції.

9.8. Державне управління зайнятості населення у країнах східної Європи (КСЄ).

9.9. Основні принципи державного регулювання зайнятості у США.

9.10. Особливості регулювання зайнятості в Японії.

Основні поняття: попит на робочу силу, преференції, податковий механізм, стратегія зайнятості, європейський ринок праці, ротація,СЗ, державні службовці

9.1. Державне регулювання попиту на робочу силу в розвинених країнах

Розглядаючи цю тему, варто уяснити, що в системі заходів державного регулювання зайнятості у країнах із розвиненою ринковою економікою можна виділити такі основні напрями:

- заходи щодо регулювання попиту на робочу силу;
- заходи щодо регулювання пропозиції робочої сили;
- заходи щодо регулювання соціальних гарантій зайнятості.

До найбільш поширених заходів державного регулювання зайнятості, які спрямовані на стимулювання попиту на робочу силу, можна віднести:

- програми громадських робіт;
- субсидування зайнятості;
- фінансово-кредитний вплив на зайнятість.

Першій досвід розробки та реалізації програм громадських робіт належить США. Головна мета громадських робіт – це використання незайнятого населення для реалізації значущих проектів; при цьому одночасно враховуються інтереси суспільства та безробітних. Це була праця у соціальній сфері або тяжка некваліфікована праця.

У Швеції програми громадських робіт використовуються при циклічному та сезонному безробітті. До участі в них залучаються особи, які вичерпали своє право на отримання допомоги по безробіттю. Безробітний може брати участь у цих програмах протягом шести місяців.

У Франції програми громадських робіт, в основному, призначені для безробітної молоді 16-21 років, яка не отримала професійної підготовки.

Субсидування зайнятості містить у собі заходи, які пов’язані із заохоченням самозайнятості та наданням субсидій підприємцям, котрі наймають на роботу певні категорії громадян. Особливе місце в системі субсидування зайнятості займають програми, які стимулюють підприємців наймати тих працівників, чий рівень конкурентоспроможності на ринку праці знижений через фізіологічні або соціальні причини.

Наприклад: у Нідерландах підприємцям надаються субсидії терміном 6 місяців для доплат до заробітної плати, якщо вони наймають безробітних, які не мали роботи більш шести місяців. У Німеччині фірмам, які наймають працівників старіше за 50 років, надаються займи на пільгових умовах або субсидії для доплат до їх заробітної плати при наймі на допоміжні роботи.

Фінансово-кредитна політика, хоча і не належить безпосередньо до регулювання зайнятості, але впливає на попит на робочу силу.

Наприклад, інвестиційні податкові пільги дозволяють підприємцям зменшити оподатковані суми на величину інвестицій у нове капітальне будівництво. Самі по собі ці податкові пільги покликані стимулювати процеси інвестування, однак розширення масштабів виробництва супроводжується створенням нових робочих місць та збільшує зайнятість. Проте слід ураховувати, що цей ефект можна досягти при відносно невисокій ціні робочої сили, у супротивному випадку скорочення витрат на капітал спонукає підприємця до заміни живої праці на уречевлювану.

Інший характер мають заходи державного регулювання, які спрямовані на коректування пропозиції робочої сили.

У сучасних умовах держава реально впливає на формування структури пропозиції робочої сили шляхом реалізації програм професійної орієнтації та професійної підготовки. Особлива увага при цьому приділяється безробітній молоді. Найбільший ефект з точки зору активної державної політики мають ті програми професійного навчання безробітних, які мають адресний характер. Вони охоплюють такі напрямки:

- переборення недоліків майстерства;
- трудова адаптація для безробітних протягом тривалого часу;
- повернення на роботу, тобто спеціальні програми для жінок, які бажають повернутися до роботи після перерви, пов'язаної з народженням та вихованням дитини;
- навчання громадян із соціально уразливих груп населення.

Наприклад, у Великобританії програми професійної підготовки охоплюють молодих людей 16-17 років, які закінчили школу та підлітків – інвалідів до 21 року. Термін профпідготовки –1 – 2 роки. У Франції програми профпідготовки для молоді 16-18 років передбачають водночас навчання та роботу на підприємстві. У Німеччині держава фінансує навчання на підприємстві за системою "Наставник – учень" для всіх молодих людей, які бажають навчатися. Особливого значення у системі державного регулювання зайнятості набувають види й форми матеріальної підтримки безробітних.

9.2. Державні програми матеріальної підтримки безробітних у розвинених країнах

У більшості країн Європейського Союзу існує загальний підхід до сплачування допомоги по безробіттю:

•розмір допомоги з безробіття залежить від рівня заробітної плати на попередньому місці роботи та тривалості періоду сплачування страхових внесків. Наприклад у Франції, право на допомогу отримують особи, які мають страховий стаж не менше шести місяців за попередні безробіттю 12 місяців або зі стажем страхування 12 місяців за попередні безробіттю 24 місяці. При цьому допомога по безробіттю складається з двох частин: базової ставки (як правило, відповідної розміру мінімальної допомоги по безробіттю) та 40% середньої заробітної плати за останні 12 місяців;

•передбачаються додаткові виплати та субсидії за наявністю утриманців. Наприклад, в Іспанії за наявністю дитини розмір допомоги з безробіття збільшується до 195% мінімальної заробітної плати та до 220% мінімальної заробітної плати при наявності двох та більше дітей;

•існує механізм матеріальної підтримки у разі часткового безробіття. Наприклад, у Франції у разі тимчасового зачинення підприємства або переводу працівника (працівників) на скорочений робочий тиждень надається соціальна допомога у розмірі 65% мінімальної заробітної плати. У Німеччині передбачена спеціальна допомога для працюючих на умовах скороченого робочого тижня (до 18 годин) за ініціативою роботодавця;

• терміни сплачування допомоги завжди обмежені. Наприклад у Франції тривалість виплати коливається від 3 до 27 тижнів та залежить від стажу страхування. У Німеччині, залежно від трудового стажу, тривалість виплат – від 17 до 53 тижнів, а для осіб пенсійного віку – до 104 тижнів.

Особлива специфіка виплати допомоги з безробіттю існує в Японії. Тривалість виплат складає 90 – 300 днів, залежно від віку працівника. Для отримання допомоги протягом шести місяців безробітні віком до 30 років повинні мати не менше 10 років страхового стажу.

Джерелом коштів для сплачування допомоги з безробіття є поточні страхові внески найманих працівників, роботодавців, а також державні асигнування. Слід відзначити, що ефективність системи заходів державного впливу на зайнятість залежить не від обсягу соціальної допомоги населенню, а від практичного рішення проблеми безробіття, яке можливе тільки за умов реально функціонуючого виробництва.

9.3. Фінансові важелі впливу на зайнятість населення у розвинених країнах

Важливою проблемою державного регулювання зайнятості є визначення оптимальних масштабів втручання держави до формування відносин на ринку праці та вибір конкретних інструментів цього втручання.

Здійснення соціально-економічної політики держави в цілому, а також окремих її складових відбувається під впливом розподілу національного доходу країни – знов створеної вартовті або вартості валового внутрішнього продукту за відрахуванням споживчих у процесі виробництва засобів виробництва. Обсяг національного доходу визначає економічну зовнішність країни, ступінь задоволення державних потреб, особистих потреб громадян та корпоративних потреб фірм.

Головний інструмент перерозподілу національного доходу у більшості країн – податки, які виникають у суспільстві водночас з виникненням держави та фінансових відносин у цілому. Через податки держава мобілізує фінансові ресурси для досягнення своєї мети. Головною відміною податків від інших елементів фінансової системи – це їх обов’язковість. Через сплату податків юридичні та фізичні особи віддають частку своїх доходів на потреби держави. Податки можуть стимулювати або стримувати виробництво,

збільшення доходів населення, формування сукупного платоспроможного попиту, рівень зайнятості населення.

Розподільчі відносини в суспільстві формуються під впливом податків та кредитних відносин, які пов'язані з поверненням та сплатою за використання кредитними ресурсами. Через механізм державного кредиту здійснюється вплив на формування та функціонування ринку кредитних ресурсів, що супроводжується збільшенням або зменшенням ціни кредиту. Доступність кредитних ресурсів для фірм та населення визначає перспективи розвитку виробництва, що наприкінці вплине на рівень зайнятості населення та стан ринку праці.

Світовий досвід має у своєму арсеналі різноманітні важелі фінансового впливу на сферу соціально-трудових відносин, які можна згрупувати:

- податковий механізм;.
- кредитна політика;
- преференції;
- фінансові санкції;
- державні субсидії.

Вплив податкової політики на стимулювання зайнятості здійснюється шляхом надання пільг за формами (пільги, які пов'язані зі звільненням від виплат у соціальні фонди; пільги за оподаткуванням, пільги за витратами, які обумовлені професійним навчанням) та за завданням (пільги, які пов'язані з прийняттям на роботу неконкурентоспроможних громадян, пільги, які пов'язані з професійним навчанням; змішані пільги).

Кредитна політика в галузі розвитку робочих місць серед інших фінансових важелів займає скромне місце. Наприклад, у Франції молодь має право на отримання спеціального державного пільгового кредиту на навчання.

Під преференціями розуміють визначені фінансові субсидії, які надаються на безвідсотковій або безповоротній підставі державою тим фірмам, які беруть на себе зобов'язання щодо використання державних програм у будь-якій галузі.

У багатьох розвинених країнах держава здійснює пряме цільове фінансування центрів професійної підготовки та перепідготовки у різних компаніях, а також навчання персоналу.

Фінансові санкції застосовуються при використанні такого адміністративного заходу, як квотування робочих місць для інвалідів та інших неконкурентоспроможних груп населення. У такому випадку держава зобов'язує підприємців, які відмовляються від квотування, сплачувати штрафи.

9.4. Практика діяльності служб зайнятості зарубіжних країн: досвід та принципи організації

Розвиток та функціонування ринкової економіки пов'язані з великими витратами в соціально-економічній сфері й тому країни, які йдуть цим шляхом, стикаються з необхідністю надати населенню певний рівень соціальної захищеності, можливість підшукати роботу, забезпечити мінімум життєвих благ, засобів до нових умов функціонування ринку робочої сили.

У цьому зв'язку певний інтерес може представляти досвід діяльності системи працевлаштування тих країн, де певною мірою налагоджений і накопичено достатній запас міцності в справі регулювання зайнятості населення, хоча очевидно, що вирішити цю проблему західному суспільству не вдасться ніколи, принаймні поки існує капіталістичний спосіб виробництва.

Уся система працевлаштування в більшості країн, де вона існує, поділяється на дві основні групи:

• державну службу працевлаштування

• приватні агентства.

Служби зайнятості займають певне місце в економічній і соціальній структурах своїх країн в залежності від відмінностей соціального устрою і рівня розвитку. Проте багато що в їхній роботі є спільного. Як свідчить досвід багатьох країн, еволюція і тенденції розвитку служб зайнятості були в основному наслідком їхнього прагнення чіткого визначення своєї ролі як інструменту політики зайнятості та забезпечення функціональної ефективності.

Вирішальний вплив на інституціональний характер служб зайнятості у різних країнах має політичне визнання ролі ДСЗ, готовність вищих політичних кіл забезпечити достатні ресурси для її розвитку на визначення їх чіткого місця в соціумі.

Наприклад, в Австралії, Нідерландах, Фінляндії і Японії служби зайнятості, по суті, є робочими органами міністерств праці і здійснюють свою діяльність під їх безпосереднім контролем. А в Бельгії, Великобританії, Німеччині, Іспанії, Канаді, Франції і Швеції служби зайнятості є окремими інституціями з певною мірою самостійності. Контроль над ними здійснює міністерство праці через свого відповідального представника. І, нарешті, у таких країнах, як США і Швейцарія, служба зайнятості контролюється головним чином місцевими органами влади за наявності федерального (конфедерального) координуючого органа. Таким чином, у світовій практиці уклалися три форми організації спеціальної діяльності із здійснення політики зайнятості та державного контролю в цій сфері. [32]

У більшості країн ДСЗ зберігає організаційну цілісність. Водночас її структура постійно видозмінюється відповідно до зміни ситуації та пріоритетів діяльності. Так, наприклад, Бундесрат Німеччини в 2005 році прийняв новий закон «Про боротьбу з тіньовою зайнятістю». За цим законом нелегальна зайнятість переслідується більш жорстко. Цими питаннями займається структура, яка об’єднала підрозділи Агенства по праці та митниці (штат біля 7 тис. чол.). Створені спеціальні розшукові групи, в які входять представники поліції. Основна їх увага звернута на нелегалів, які працюють в будівництві.

Як свідчить аналіз зарубіжного досвіду трьома найбільшими змінами, які характеризують зміну пріоритетів та підвищення функціональної ефективності служб зайнятості є децентралізація, інтеграція послуг і конкурентне надання послуг. Загальна політика зайнятості встановлюється на національному рівні, проте місцеві і регіональні відділення отримують додаткові ступені свободи для забезпечення власної гнучкості, у реалізації цієї політики, врахування регіональних особливостей. У такий спосіб послуги стають доступнішими і краще пристосованими до клієнтів у різних сегментах ринку праці.

В останні десятиріччя роль СЗ у розвинених країнах змістилась, з традиційної посередницької послуги, чи діяльності як біржі праці, до діяльності в ролі виконавця політики зайнятості та програм регулювання ринку праці. Рух у такому напрямку заслуговує особливої уваги в Україні, де внутрішні спонтанні можливості трудового посередництва швидко вичерпуються.

Головною тенденцією розвитку служб зайнятості в багатьох країнах стає інтеграція послуг перш за все за рахунок тіснішого системного поєднання функцій служби зайнятості, оптимізації, узгодження і координації програм регулювання ринку праці. Вона здійснюється за рахунок інституціональної інтеграції, інтеграції, орієнтованої на клієнта, створення центрів універсального обслуговування, через засоби активної, а не пасивної політики на ринку праці.

Для служб працевлаштування характерна децентралізація, і це, як не парадоксально, що не суперечить вищенаведеним твердженням про жорсткої вертикальної структурі. Оскільки безробіття стала долею більшості країн, то існує найсерйозніший контроль за діяльністю служб працевлаштування, оскільки уряди розуміють, що чим чіткіше і надійніше функціонують ці служби, тим нижче соціальна напруженість в країні або окремому регіоні країни, більшою мірою порушене безробіттям.

Служба зайнятості Канади відноситься до числа грають досить активну роль на ринку праці й робочої сили, у чому її істотна відмінність від служби зайнятості США. Її функції виконує Комісія у справах зайнятості та імміграції. Серцевиною діяльності служби зайнятості Канади є працевлаштування, посередництво, консультації та інформація про становище з вакансіями. Служба зайнятості Канади має у своєму складі більше 550 місцевих офісів, які здійснюють програми зайнятості, і працевлаштування. Регіональні та місцеві менеджери мають можливість гнучко реагувати на зміну умов місцевого ринку робочої сили.

Раніше відповідальність за діяльність служби зайнятості Голландії несла винятково держава. З прийняттям Закону про зайнятість цю відповідальність з державою ділять організації роботодавців і профспілки. У Законі про зайнятість було визнано, що служба зайнятості є лише однією з небагатьох організацій, що впливають на розміщення робочих місць. Центральне управління відповідає за визначення основних напрямків національної політики зайнятості. Регіональні управління складають другий адміністративний рівень: для цієї мети Голландія була розділена на 28 регіонів. Регіональне управління за тим же принципом, що і Центральне управління. Важливо відзначити, що вони користуються широкими правами самоврядування.

У Великобританії служба працевлаштування придбала форми окремої виконавчої агенції у квітні 1990 р. Службу працевлаштування Великобританії інспектує міністерство з питань зайнятості, а місцеві відділення контролюються штаб-квартирою служби в Лондоні, хоча і мають певну ступінь самостійності, розраховану на краще знання ними місцевих умов, ринків робочої сили та демографічної ситуації. Основна функція служби працевлаштування Великобританії - посередництво в пошуках роботи, а головний метод - самообслуговування клієнтів за допомогою їх ознайомлення з інформацією про вакансії, виведеної на екран дисплея в місцевих офісах, сприяння в оформленні направлень на роботу у виборі компанії відповідно до запитів претендентів на

місце. Крім того, у Великобританії служба працевлаштування виконує ще одну важливу функцію - розробку і здійснення програм втручання в діяльність ринку праці в поєднанні з консультуванням шукають робоче місце і реалізацією різного роду програм адаптації робочої сили до вимог ринку праці. В даний час реалізується близько десятка різних технологій, зокрема «Назад до роботи», «Нові консультації для нових безробітних» і т. п. [32]

Національна агенція з зайнятості (НАЗ) представляє службу працевлаштування Франції. Вона є державною установою з власною юридичною відповідальністю під егідою міністерства праці, зайнятості та професійної підготовки. Основна функція служби працевлаштування - посередництво у наданні робочого місця - здійснюється на принципах самообслуговування, доповненого системою самореєстрації, що визнано достатньо ефективним в умовах країни. Вакансії достатньо широко рекламуються в засобах масової інформації - пресі, по радіо і телебаченню.

Серед промислово розвинених країн Швеція виділяється високим ступенем контактів служби зайнятості з функціонуючим ринком робочої сили. Крім діяльності щодо забезпечення робочих місць для шукачів роботи через роботодавців, служба зайнятості відповідальна за здійснення всіх інших методів державного регулювання ринку праці, здійснюваного урядом і парламентом. Служба зайнятості Швеції, Національна рада з питань ринку праці, здійснюючи політику і програми використання робочої сили, є представницьким органом, що фінансується державою, підзвітний уряду і представленим у парламенті міністром з питань ринку праці. Вона керує 24 регіональними і 79 окружними радами з питань ринку праці, які побудовані на представницькій основі типу загальнонаціонального органу, включаючи соціальних партнерів та осіб, які представляють місцеві інтереси.

Національний інститут зайнятості Іспанії є автономним органом під егідою міністерства праці й соціального забезпечення, керується генеральною радою, що містить представників адміністрації, організацій, підприємців та профспілок. Служба зайнятості Іспанії фінансується центральним урядом і виконує функцію посередника при заповненні вакансій з числа кандидатур, які шукають роботу, виплату допомоги по безробіттю, забезпечення консультаційних послуг і допомоги безробітним у пошуках роботи. Головний метод діяльності в офісах служб зайнятості Іспанії - самообслуговування клієнтів шляхом ознайомлення з виведеної на екран моніторингу інформацією про наявність робочих місць та надання їм допомоги з боку персоналу служби зайнятості в підборі підходящих вакансій.

Незважаючи на різні модифікації структур служб зайнятості в різних країнах, всі вони в тій чи іншій мірі сповідують принцип «вертикалі», укладаючи всі «модифікації» у співвідношення «центр - периферія».

Важливим моментом політики зайнятості є питання фінансування служб працевлаштування. Тут можна виділити два основних види фінансування. В одних країнах, головним чином в Західній Європі, служби працевлаштування фінансуються з коштів державного бюджету.

У деяких інших країнах (Північна Америка, Азія) фінансування відбувається з різних джерел: з фондів страхування від безробіття і коштів державного бюджету.

У подібному випадку фонди страхування часто використовуються для покриття адміністративних витрат, а кошти держбюджету для реалізації програм.

Проблемою, яка стосується діяльності ДСЗ багатьох країн є визначення системи критеріїв оцінки ефективності їх діяльності. Зарубіжний досвід у цій сфері має особливе значення для України, де ця оцінка здійснюється за спрощеною схемою, в основу якої покладено кількість працевлаштованих, тривалість безробіття тощо. Самі по собі ці показники дуже важливі, але вони, з одного боку, не відображають якісну сторону справи, а з іншої створюють підґрунтя для так званої віртуальної звітності.

Наведемо приклад вимірювання продуктивності програм ДСЗ у різних країнах (Таблиця 9.1) [32]

Таблиця 9.1

Вимірювання продуктивності програм ДСЗ у різних країнах

Посередництво у працевлаштуванні	Кількість працевлаштувань. Кількість працевлаштувань як частка кількості вакансій, про які було безпосередньо повідомлено у ДСЗ. Кількість влаштувань на тимчасову роботу. Частка участі в операціях на ринку праці
Регулювання ринку праці	Частка людей у програмі з виробничою інвалідністю, охоплених ініціативами для них Частка людей, що раніше були класифіковані як «особи з виробничою інвалідністю», а тепер займаються діяльністю, пов'язаною з працею Набуття кваліфікації чи атестата про здобуття освітніх навичок Частка людей, що вже не отримують допомогу по безробіттю завдяки ініціативам на ринку праці
Допомога по безробіттю	Частка випадків допомоги по безробіттю, оформлених протягом 21 дня
Усі програми	Частка випадків допомоги по безробіттю, оформлених протягом 21 дня Перехід до несубсидованої зайнятості Кількість тих, хто залишався у субсидованій зайнятості протягом шести місяців Одержані доходи під час несубсидованої зайнятості Задоволення клієнта
Економічна ефективність	Витрати на одне працевлаштування Кількість працевлаштувань на одного члена персоналу

У Сполучених Штатах ДСЗ почала займатися питаннями розробки нових показників продуктивності для електронної біржі праці. Після попереднього обговорення запропоновані такі показники продуктивності: Таблиця 9.2[32]

Таблиця 9.2

Показники продуктивності електронної біржі праці у США

Для стратегій самообслуговування	Банк даних (перелік вакансій робочих місць і перелік резюме осіб, що шукають роботу) Користувачі трансакції
Для стратегій полегшеної самодопомоги	Кількість осіб, що шукають роботу, які користуються послугою самодопомоги
Стратегії послуги за допомогою персоналу	Виміри послуг клієнтам-особам, що шукають роботу Рівень зайнятості Виміри послуг клієнтам-роботодавцям Рентабельність внесення в списки робочих місць Рентабельність послуги з допомоги у бізнесі Час відповіді на звернення Середня тривалість часу для задоволення звернення Відсоток заповнення заявок на робочі місця
Для системних заходів	Витрати на одне працевлаштування Тривалість компенсації допомоги

Отже, оцінка ефективності посередницьких послуг це складна проблема. Однак, аналіз тенденцій розвитку діяльності СЗ розвинених країн показує, що наряду з традиційними методами її оцінки (за ступенем охоплення ринка праці цими послугами) деякі країни, зокрема Великобританія використовують й додаткові показники наприклад показник добавленої вартості.

Як свідчить зарубіжний досвід, останнім часом, усе більше служб зайнятості різних країн роблять акцент на загальних аспектах посередництва намагаючись активно впливати на діяльність тих суб’єктів ринку праці, які створюють загальний сприятливий фон і умови для ефективного регулювання зайнятості населення.

Це, в першу чергу, пов’язано із сформованим та стабільним ринком праці, в якому сегмент ДСЗ займає провідне, але не монопольне положення. Тому, одним з пріоритетних напрямків діяльності ДСЗ стає розвиток саме регулятивних механізмів посередництва. Прикладом реалізації такої стратегії може бути „Програма інформації та стимулювання зайнятості”(EIPP) Гонконг (Китай), метою якої стало розширення асортименту послуг для роботодавців. Ця програма поєднує підхід, орієнтований на роботодавця з новою стратегією маркетингу.

Реалізація програми передбачала окрім іншого наступні заходи:

- Збирання якомога більше інформації про вакансії для осіб, що шукають роботу, зареєстрованих у СЗ.
- Підтримувати тісні ділові стосунки з асоціаціями роботодавців і основними роботодавцями.

- Надавати активні та першокласні послуги роботодавцям, які повідомляють СЗ про вакансії, щоб врахувати їх потребу в людських ресурсах в тривалій перспективі.
- Забезпечити точний та невідкладний аналіз характеристик осіб, що шукають роботу.
- Збирання даних зворотнього зв’язку стосовно вимог до послуги.
- Варто зауважити, що служби зайнятості розвинених країн реєструють 30-40% від загальної кількості всіх пропозицій праці, які існують на даний момент. А стимулювання активного ставлення населення до вирішення власних проблем є чи не головною відмінністю СЗ розвинених країн. У першу чергу, цьому сприяє загальний рівень інформатизованості населення, що дозволяє більш продуктивно реалізовувати програми з використанням глобальної мережі Internet.

У разі реєстрації на сайті СЗ як безробітних так і роботодавців вони отримують оновлену інформацію на власну електронну пошту. Для реєстрації та отримання власного пін коду користувачі обов’язково проходять ознайомлення з правилами користування сайтом.

Великобританія розробила одну з найбільш структурованих систем для цього типу допомоги у пошуку робочих місць. Ця послуга здійснюється на основі «угоди з особами, що шукають роботу», в якій визначений момент реєстрації шукача роботи як безробітного. Цим самим укладається контракт між особою, що шукає роботу, і ДСЗ, з конкретними зобов'язаннями стосовно пошуку робочих місць та інших послуг. Ці зобов'язання є умовою отримання допомоги по безробіттю. Хід виконання цієї угоди перевіряється через регулярні інтервали, і чим довше особа залишається безробітною, тим більше послуг їй надається.

У законодавстві багатьох країн все більш активно підкреслюється індивідуальна відповідальність за використання засобів самообслуговування та прийняття більш жорстких вимог до пошуку роботи, як передумови отримання допомоги по безробіттю.

Нідерланди розробили метод названий Kansmeter, який використовується для оцінки «виключення» чи «самодистанціювання» особи, що шукає роботу від ринку праці та визначення обсягу повернення осіб на ринок праці. Kansmeter був впроваджений ще з 1 січня 1999 року і давав особі, яка шукає роботу, уявлення про те, що потрібно для того, щоб отримати роботу. Головним елементом Kansmeter є визначення реальних перспектив осіб, що шукають роботу, на ринку праці. Результатом є сума статистичних перспектив пошуку професії і оцінки відповідної освіти, досвіду роботи і особистих здібностей особи, що шукає роботу.

У все більшій кількості країн ДСЗ впроваджує для роботодавців додаткові та удосконалені послуги, що виходять за межі основної посередницької діяльності у працевлаштуванні. У таких країнах, як Канада, Норвегія і Сполучені Штати, зараз роботодавцям надають всебічну інформацію про стан ринку праці. У Нідерландах недавно прийняті закони дозволяють брати плату, і ДСЗ почала налагоджувати партнерські зв'язки з приватними службами. Планується також надавати повні послуги з найму, включаючи оцінку кандидатів, консультації з питань управління персоналом і послуги організаціям з надлишком робочої сили із працевлаштування скорочених працівників. У Данії бюро працевлаштування зараз можуть на комерційній основі надавати такі послуги як консультації з питань управління

персоналом. У Бельгії також стягується плата за інтенсивний відбір і працевлаштування звільнених. В усіх цих випадках система стягнення плати може поліпшити загальну фінансову ситуацію ДСЗ і розширити можливості надавати якісні послуги роботодавцям, поліпшуючи, таким чином, репутацію ЦЗ.

У сучасній зовнішньоекономічній діяльності все більшого значення набувають посередницькі недержавні фірми по зарубіжному працевлаштуванню. У світі налічується майже 30 тисяч фірм по працевлаштуванню, зокрема 15 тисяч у США.

Приватні агентства, що рекламують свої послуги в газетах, журналах, інших засобах масової інформації, виступають найчастіше як консультанти у сфері зайнятості або рекрутингові агенції (наприклад, забезпечують тимчасову зайнятість), що є більш мобільними, ніж державні структури.

Найбільш результативні приватні агентства мають великий банк даних, досьє на компанії, де зосереджені відомості про специфічні вимоги вакантних місць, умови оплати, перспективи розвитку компанії та ділової кар'єри.

Нині у сфері працевлаштування переважають дрібні фірми з чисельністю співробітників майже 8 осіб. Співвідношення "головна фірма - філіал" достатньо складні та не схожі з вітчизняними. Як правило, оперативна діяльність фірм є автономною і їхня взаємодія та обмін інформацією здійснюється по мірі необхідності.

Таким же чином побудована і робота щодо зарубіжного працевлаштування. Спочатку фірма спеціалізується на працевлаштуванні всередині свого регіону, а потім шукає їх на міжнародному ринку робочої сили. Послуги таких фірм у своїй більшості розраховані на потребу великих фірм, які здійснюють, як правило, інноваційні проекти.

Фірма „Менеджмент рекрутерс інтернейшнл” (MPI) є найвизначнішою у світі компанією з пошуку та найму висококваліфікованих службовців. Вона створена у 1965 р., знаходиться у штаті Огайо (США).

Фірма працює перш за все, на американському внутрішньому ринку праці. Оголошень з вакансіями у США друкується щорічно більш ніж у будь-якій іншій країні світу. Сутність концепції фірми: допомогти суспільству у піднесенні економіки за рахунок укріплення кадрового потенціалу фірм і компаній, а окремим особам допомогти реалізувати себе через кар’єру.

У штаб-квартирі MPI працює майже 70 осіб, а усього фірма налічує понад 3000 співпрацівників, які розосереджені у 600 дрібних бюро у 50 штатах країни. Такі бюро створені за принципом „френчайзингів”, коли місцевий дрібний бізнесмен бере на себе всю організацію діяльності на підставі купівлі у MPI „френчайза” (привелегії) – право діяти від її імені. Таким шляхом мінімізуються витрати на утримання апарату компанії та розосереджується влада – кожне бюро самостійно приймає рішення в умовах централізованого управління.

Між бюро-„френчайзами” та MPI встановлюється комп’ютерна система зв’язку з загальною базою даних про декілька тисяч компаній-клієнтів фірми. Завдяки єдиній інформаційній системі кожне бюро може у будь-яку мить сприяти іншому бюро у підборі необхідної кандидатури.

Щорічно MPI обслуговує 10 тисяч компаній, для яких підбирає більш, ніж 25 тисяч службовців більшою мірою із вищої управлінської категорії. Жоден із працевлаштованих не сплачує за своє працевлаштування, а сплачують роботодавці. Компанія працює, як правило, з особами, які мають роботу, але переманювати спеціалістів у США не вважається зазорним. Людина, яка часто змінює роботу з підвищенням у заробітній платі, котирується вище того, хто роками сидить на одному місці в очікуванні підвищення.

Послідовно, набравшись досвіду у масштабі США, MPI вийшла на міжнародний ринок праці: спочатку до Канади, потім до Великої Британії, а зараз і до континентальних країн ЄЕС.

Крім державної служби працевлаштування та приватних агентств, функції працевлаштування виконують органи цивільної служби, спеціальні підрозділи компанії, на які покладено подібні функції, профспілкові органи та спеціальні центри працевлаштування.

Провідну й універсальну роль суб'єкта в забезпеченні працевлаштування відіграють саме державні служби працевлаштування. Це характерно для всіх країн Центральної та Східної Європи.

Отже, у підсумку, можна відзначити три основні моменти в організації діяльності СЗ зарубіжних країн:

• по-перше, структура служб зайнятості в усіх країнах досить подібна, в тому числі і в Україні, маючи вертикальну структуру;

• по-друге, маючи певну самостійність і незалежність, служби зайнятості, проте, знаходяться під сильним впливом і контролем держави;

• по-третє, СЗ все частіше доводиться конкурувати і координувати свою роботу з приватними установами, що займаються підбором кадрів, що створюють інформаційні банки вакансій і іншими агентствами, що займаються влаштуванням на роботу.

Практичну значимість для України, , можуть мати стратегічні директиви ЄС, щодо єдиної стратегії розвитку ДСЗ країн членів ЄС.

1. ДСЗ повинна розвивати властивості підприємства з надання послуг, іншими словами, намагатися зайняти центральне місце на ринку і бути чутливою до мінливих потреб осіб, які шукають роботу і підприємств.

2. ДСЗ повинна повністю використовувати сучасні інформаційні та комунікаційні технології для поліпшення обслуговування клієнтів.

3. Ведення справ безробітних, що здійснюється ДСЗ, має бути зосереджено на профілактичних діях і запланованій послідовності послуг, налаштованих на задоволення індивідуальних потреб.

4. Планування і надання послуг з працевлаштування має отримувати підтримку з постійного моніторингу і поглибленого аналізу умов і тенденцій на ринку праці.

5. ДСЗ повинна намагатися зміцнити координацію між різними функціями своєї служби.

6. ДСЗ повинна будувати стратегію партнерства, включаючи інших учасників на ринку праці.

7. Повний пакет послуг з працевлаштування, який відповідає ринковим потребам, вимагає різних активних партнерських взаємозв'язків між ДСЗ, соціальними партнерами, установами в галузі освіти і професійної підготовки,

муніципалітетами, службами допомоги по безробіттю і приватними службами зайнятості.

8. Співпраця між ДСЗ на європейському рівні бути зміцнюватися

9.5. Система управління зайнятістю і загальноєвропейська політика на ринку праці

Одним із найбільших досягнень Євросоюзу можна вважати створення спільного ринку праці, вільного руху робочої сили, спільну стратегію зайнятості. І хоча світова економічна криза, тенденції демографічного старіння, глобальна конкуренція суттєво вплинули на ринок праці, погіршивши умови зайнятості, Євросоюз продовжує проводити цілеспрямовану політику щодо збалансованості ринку праці, використовуючи можливості загальноєвропейського та національного рівня.

Механізм формування загального ринку праці, вільного переміщення робочої сили та соціального захисту мігрантів формувався в рамках ЄС, починаючи з Паризької угоди 1951 р., коли було засновано Європейське об'єднання вугілля і сталі, у якому були зафіксовані соціальні права робітників: часткове фінансування виплат при звільненні, при професійній перепідготовці, працевлаштуванні, створенні альтернативних робочих місць при закритті сталеливарних заводів або скороченні вугледобування; права профспілок, гарантії проти необґрунтованого зниження зарплати і соціальних виплат, права трудящих-мігрантів.

Серед основних «соціальних вимірів» спільного європейського ринку праці слід виділити:

– зняття обмеження на доступ до кваліфікованої роботи за національним громадянством;

– визнання права всіх робітників-мігрантів на рівну оплату за рівний труд чоловіків і жінок, прагнення гармонізувати національні системи страхування, розвиток діалогу між трудом і капіталом (Римська угода 1957 р.);

– введення наднаціонального режиму, який уточнював, за яких умов соціальні виплати, отримані в рамках однієї національної системи можуть бути конвертованими та експортованими в рамках ЄС (Регламент 1408 /1971 р.), правил гармонізації стандартів у сфері захисту здоров'я і безпеки на робочому місці (Єдиний європейський акт 1986 р.).

Спільний ринок праці у Євросоюзі регулюється відповідними угодами і передбачає:

– ліквідацію будь-якої дискримінації працівника на грунті громадянства в питаннях працевлаштування, зарплати та інших умов роботи та найму;

– право проживати у країні, де оселився громадянин після звільнення разом з родиною, яка не втрачає це право і після смерті особи;

– боротьбу з дискримінацією через релігійні та інші переконання, інвалідність, вік чи сексуальну орієнтацію.

У рамках ЄС робітники та члени їх сімей, що виїжджають на роботу до інших європейських країн мають право на:

– об'єднання періодів для нарахування та отримання виплат, пенсій, соціального захисту для себе та своїх дітей;

– подібне за типом пенсійне право, на яке було зароблено в різних державахчленах Спільноти, можна об'єднати в одну пенсію, але не більше розміру найвищої пенсії, яку отримала б дана особа, якби постійно проживала в одній країні;

– державні службовці та особи, яких до них прирівнюють, отримують загальне пенсійне забезпечення;

– додаткові пенсійні права осіб, що працюють або мають власний бізнес, однаково гарантовані на території всіх країн Спільноти;

– єдине законодавство для студентів.

Починаючи з 1989 р. в ЄС діє Хартія основних соціальних прав трудящих, яка включала 47 акцій для впровадження соціального виміру ЄС, а в 1992 р. до Маастрихтського договору було включено додатковий Протокол з соціальної політики, що закріплює соціальні права трудящих та соціальний діалог на європейському рівні між соціальними партнерами: Європейською конфедерацією профспілок (ETUC), Союзом конфедерацій промисловців і роботодавців в Європі (UNICE), Європейським центром підприємств за участю громадськості (CEEP). Соціальні партнери можуть ініціювати європейські домовленості (European agreements).

Це дозволило з 1975 по 1980 в рамках ЄС прийняти 10 директив по соціальній політиці в рамках Програми соціальних дій (ПСД): 3 – по захисту робочих місць, 3 – щодо рівності незалежно від статі, 4 – щодо безпечних і здорових умов праці. Основний принцип цих документів та організацій – координація, взаємне визнання і зближення соціальної політики, але протидія «соціальному туризму».

Одним з найбільш вагомих досягнень євроінтеграції є перетворення післявоєнних потоків економічної міграції у вільний рух робочої сили, що дає можливість громадянам ЄС шукати ліпших умов життя і праці, зокрема: поліпшити умови рівня життя окремої людини, зменшити соціальну напругу у депресивних районах, узгодити пропозиції робочої сили з коливаннями попиту, мати дієвий і гнучкий ринок праці. Свобода пересування найманих працівників була темою ще Римських договорів, суттєву роль зіграла Директива щодо соціального захисту трудових мігрантів (1971 р.).

Незайнята особа що від'їздить до іншої держави-члена Спільноти в пошуках роботи, має право на виплати від країни останнього місця роботи протягом щонайбільше трьох місяців від дати вибуття. Якщо родина працівника проживає в одній країні, а ця особа зайнята й застрахована в іншій, виплати на медичне обслуговування цієї родини здійснюють відповідні установи країни її проживання. Зокрема, в ЄС діє Європейський страховий поліс з охорони здоров'я («Європейська картка»), який дозволяє отримувати медичну допомогу під час перебування в будь-якій європейській країні.

Для дієвості спільного ринку праці потенційні робочі-мігранти мають отримувати достовірну інформацію стосовно кількості та суті вакансій у країнах Спільноти, а також професійні вимоги до можливих кандидатів. Для цього працює Європейська служба зайнятості, яка об'єднує в мережі близько 400 «єврорадників» з національних служб зайнятості, асоціацій роботодавців,

профспілок, регіональних влад і ВНЗ. «Єврорадники» опікуються потребами шукачів роботи та роботодавців, які діють на транснаціональному ринку.

Свобода підприємницької діяльності передбачає право особи вести діяльність приватного підприємця чи засновувати і керувати підприємствами, зокрема компаніями та фірмами, відповідно до законодавства країни. Підприємці отримують право на проживання у країні, де громадянин прагне працювати або вести економічну діяльність. Це право поширюється на його подружжя, дітей, інших членів родини, а також на зареєстрованого партнера.

В ЄС діє правило щодо складання нового іспиту на відповідність рівня знань, що є суттєвою перешкодою для свободи заснування підприємства, тому зараз іде процес узгодження щодо взаємного визнання дипломів, посвідчень та інших документів, які підтверджують кваліфікацію, для координування положень національного законодавства стосовно працевлаштування й діяльності приватних підприємців. Такі директиви вже застосовують щодо окремих професій – медичних працівників, лікарів, архітекторів та юристів..

Найбільш серйозною проблемою країн ЄС є безробіття, причинами якого є: економічні кризи, пожвавлення конкуренції з боку нових індустріальних країн з дешевою робочою силою, ступінь насиченості попиту на промислові товари в Європі та перехід економіки і європейських компаній до постіндустріального розвитку. Економічна і соціальна вартість безробіття є надзвичайно високою. Вона містить не лише прямі витрати на забезпечення підтримки соціальної безпеки безробітних, а й втрату податку на прибуток, який безробітні мали б сплачувати, якби працювали; підвищене навантаження соціальних служб; зростання рівня бідності, захворювань і злочинності.

Соціальний захист страхує людей від ризиків, яким піддаються люди при втраті роботи або працездатності – позбавляються доходів, медичного обслуговування, можливості здобувати освіту, оплачувати житло і взагалі все, необхідне для життя. У ЄС соціальний пакет зберігає громадянам всі ці можливості на високому рівні. Така найважливіша мета соціальної політики та інтеграції.

У 80-і роки в ЄС посилилася дискусія про політику в галузі зайнятості. У прийнятій у 1989 р. Соціальної хартії зафіксований політичний консенсус з приводу того, що в рамках внутрішнього ринку ЄС основні соціальні права працівників не будуть порушуватися.

Амстердамський договір визначив стратегію зайнятості в ЄС як сприяння появі кваліфікованої, освіченої, здатної пристосуватися до нових умов робочої сили та ринків праці, чутливих до економічних змін.

Європейська стратегія зайнятості (ЄСЗ) була кодифікована Амстердамським договором і запущена в 1997 р. Люксембурзькою сесією.

У люксембурзькій стратегії виділені чотири теми:

– підприємницькі якості (entrepreneurship) – готовність до створення нових робочих місць за рахунок скорочення трудових затрат, які не мають відношення до зарплати та інших форм податкового навантаження зайнятості,

– відповідність вимогам найму (employability) – сприяння громадянам в отриманні 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.

В 1999 р. Європейська Рада в Кельні ухвалила Європейський пакт зайнятості, що був спрямований на припинення скорочення кількості робочих місць і визначив підхід до об'єднання всіх заходів ЄС щодо політики зайнятості:

– вичерпна структурна реформа та модернізація, метою якої стало посилення інноваційної спроможності і ефективності ринку праці та ринків товарів, послуг і капіталів (Кардифський процес);

– координування економічної політики та поліпшення ефективності взаємодії між зростанням заробітної плати та валютною, бюджетною та фінансовою політикою шляхом макроекономічного діалогу, спрямованого на збереження динаміки без зростання інфляції (Кельнський процес);

– подальший розвиток і запровадження скоординованої стратегії зайнятості для поліпшення ефективності ринків праці шляхом підвищення рівня зайнятості, розвитку підприємництва, пристосування бізнесу та найманих працівників до нових умов, а також рівних можливостей для чоловіків і жінок у працевлаштуванні (Люксембурзький процес).

Керуючись цими пунктами, країни ЄС щорічно узгоджують основні елементи економічних політик, стратегії зайнятості, макроекономічний діалог проводиться в рамках Економіко-фінансового комітету через співпрацю з Радою з трудових і соціальних питань та за участі представників Європейської Ради, Комісії, Європейського центрального банку та соціальних партнерів. У макроекономічному діалозі іде обмін інформацією та думками підзвітних Спільноті установ і його соціальних партнерів щодо питання зіставлення плану макроекономічної політики для збільшення і повного використання потенціалу зростання зайнятості.

У Лісабонському процесі також робиться спроба ще більше пов'язати політику в галузі зайнятості з іншими областями економічної політики, однак загальний фон при цьому сильно змінився. Якщо в Кельні на першому плані ще знаходилися міркування орієнтації на попит, то в Лісабоні утвердилася парадигма конкурентоспроможності з першочерговою метою перетворення Європи до 2010 р. у найбільш динамічний у світі, заснований на знаннях, економічний простір.

Європейська стратегія в галузі зайнятості важлива як «методична лабораторія» ЄС, тому що тут вперше було застосовано «метод відкритої координації» (МВК). Суть його полягає в тому, що на підставі спільних європейських уявлень про цілі (у даному випадку – орієнтирів у сфері політики зайнятості) розробляються національні плани дій, які Комісія та Рада коментують в щорічному Спільному звіті. При цьому Комісією розробляються специфічні для відповідних країн рекомендації, однак механізмів введення санкцій немає. На Лісабонському саміті виділено п'ять головних орієнтирів:

– подовження трудового життя, введення безперервного навчання відповідно до завдань економічної реструктуризації;

– реформування системи соціального захисту;

– заохочення соціальної інтеграції;

– надання батькам свободи у визначенні кількості дітей у сім'ї;

– розвиток імміграційної політики

Загалом ці орієнтири вимагають:

– підвищення вкладу соціальної політики в економічне зростання;

– конкурентоспроможність і соціальну згуртованість завдяки розвитку безперервного навчання, модернізації організації праці та реформування соціального захисту;

– подовження трудового життя за допомогою розширення зайнятості не тільки старших за віком працівників (чоловіків і жінок), а й молодих. Подовжити і поліпшити трудове життя можна шляхом оптимального поєднання періодів роботи, навчання та часу, присвяченого дітям та людям похилого віку. Це передбачає забезпечення гнучкості в організації праці та соціального захисту протягом усього життєвого циклу людини;

– заохочення соціальної інтеграції, здійснення інвестицій у дітей та молодь.

Нинішня соціальна політика особливу увагу приділяє літнім людям і стабільності пенсійного забезпечення, однак не можна ігнорувати той факт, що в сьогоднішній Європі значна частина молодих людей, які в майбутньому стануть відігравати провідну роль у суспільстві, стикається з ризиком бідності;

– динамізація демографічних процесів. Світовий досвід підтверджує, що демографічний фактор є визначальним для динамічного розвитку суспільства. Відповідно, ЄС має надати імміграційній політиці більш селективний і інтегрований характер, заохочувати молоді пари до народження будь-якої кількості дітей;

– забезпечення якісного управління соціальною сферою в кожній з країн ЄС, беручи до уваги відмінності між ними, особливо після розширення складу членів Євросоюзу.

У розширеній Європі набирають чинності тенденції до збільшення диференціації в зарплатах і безробіття. Відповідно, виникає необхідність в альтернативних або компенсаційних стратегіях, таких як субсидування зарплат, пов'язаних з підвищенням кваліфікації, розширенням громадської зайнятості (якщо, звичайно, не приймати високий рівень соціальної нерівності як даність). Але для здійснення подібних заходів потрібно простір для фіскально-політичних маневрів. Європейська інтеграція впливає на можливості маневрування посиленням податкової конкуренції в рамках ЄС, забороною на надмірне фінансування заборгованості (не більше ніж 3% ВВП).

Взаємозв'язок між зростанням продуктивності і доходів, іншими формами підвищення добробуту в багатих і старих товариства оцінюється інакше, ніж у молодих і бідних. Багаті суспільства хочуть мати більше вільного часу, у них вище потреба у перерозподілі, більш сильні постматеріальні пріоритети (наприклад, екологія). Протее, коли вони конкурують на єдиному ринку, то виробники товарів і послуг в «зациклених» на продуктивності праці товариствах чинять на них конкурентний тиск. Їх працівники трудяться довше, у них менше зобов'язань з перерозподілу, а соціальні витрати (включаючи екологію) розглядаються не як внутрішнє завдання, а переносяться на суспільство в цілому.

Європейська інтеграція обмежує цей процес. З одного боку, вона встановила жорсткі рамки екстерналізації витрат (наприклад, у сфері безпеки на робочому місці, екології). У тому ж напрямку діють стандарти в області рівноправності, участі у прийнятті рішень і т.д. З іншого боку, інтеграція привела до вироблення стандартів виробництва, які перешкоджають зростанню кількісної продуктивності на шкоду якості, тобто на шкоду споживача.

Ці правила знижують можливості швидкого зростання бідних держав-членів ЄС. Як компенсацію ЄС пропонує останнім сприяння регіональному розвитку – політику з'єднання, яка повинна підвищити потенційну продуктивність розміщення виробництва в бідних регіонах шляхом поліпшення мезоекономічного середовища (інфраструктури, освіти та ін.).

Що стосується державних товарів та послуг, вони можуть використовуватися всіма незалежно від внеску в їх фінансування, що, як правило, призводить до перерозподілу на користь більш бідних верств населення. Проте тенденція, посилено підтримувана в ЄС, спрямована на приватизацію цих послуг. В одних сферах – енергетика, зв'язок, громадський транспорт, досягнуто значне просування, в інших – приватні пропозиції конкурують з державними або доповнюють їх (наприклад, виховання / репетиторство, охорона здоров'я / медикаменти і т.д.). Ефективність від перерозподілу зменшується у зв'язку з тим, що субсидування бідних споживачів з інших джерел не відбувається.

Крім того, і державні установи, які пропонують свої послуги, залежать від поставок з приватного сектора, на які, як правило, повинен оголошуватися загальноєвропейський тендер. Якщо «приватники» з декількох держав-членів ЄС пропонують свої товари або послуги, то виникає потреба не тільки в європейському регулювання, а й у встановленні відповідної компетенції ЄС. У кращому випадку конкуренція, що виникає в такий спосіб, змушує здешевлювати та / або підвищувати ефективність надання державних (або колишніх державних) товарів або послуг. Однак найчастіше конкурентний тиск з-за вимушеного зниження витрат ставить під загрозу як дохід і умови праці в організаціях, що пропонують такі товари (послуги), так і якість, а також асортимент пропозиції.

Лідери Європейського Союзу схвалили нову стратегію зайнятості та зростання до 2020 року. Відповідне рішення було прийнято 17 червня 2014 р. на засіданні Європейської Ради (самміті голів держав та урядів країн-членів ЄС). Стратегією, зокрема, затверджені такі цілі: зростання до 75% рівня зайнятості для чоловіків і жінок у віці від 20 до 64 років, поліпшення умов для досліджень і розвитку з метою доведення рівня загального - державного та приватного - фінансування цього сектора до 3% ВВП, зменшення викидів CO_2 в атмосферу на 20% порівняно з рівнем 1990 року, поліпшення рівня освіти зі зменшенням частки дітей, які кинули школу, до 10% і зростанням частки людей з вищою освітою у віці 30-34 років до 40%.

Передбачається, що ці пріоритети мають бути імплементовані країнами-членами на своєму рівні. При цьому лідери ЄС наголосили, що країни повинні узгодити свої національні плани з Єврокомісією.

9.6 Державне регулювання зайнятості у Великобританії

Соціальне забезпечення як аспект політики зайнятості Великобританії.

Діяльність Британського уряду, яка спрямована на регулювання зайнятості включає:

- створення системи профнавчання та працевлаштування;
- збір та поширення інформації про стан попиту та пропозиції на ринку праці;
- створення фондів страхування по безробіттю;
- розвиток системи соціального забезпечення.

Поряд із іншими країнами Велика Британія намагається радикально вирішити проблему зайнятості шляхом більш гнучкого регулювання заробітної плати, удосконалення трудового законодавства, сприяння географічної мобільності робочої сили тощо.

Значна увага в політиці зайнятості приділяється вдосконаленню системи соціального забезпечення. Фонд соціального забезпечення формується з бюджетних дотацій, індивідуального оподаткування працюючих, оподаткування підприємців. Система соціального страхування по безробіттю охоплює усіх найманих осіб, включаючи державних службовців. Для отримання допомоги по безробіттю, працюючий повинен сплачувати внески протягом року із заробітної плати, яка встановлена як загальнонаціональний мінімум. Трудящі мають право на отримання компенсації за низку умов: вимушений характер безробіття; здатність займатися трудовою діяльністю; готовність погодитися на робоче місце; активний пошук роботи.

У системі соціального забезпечення враховано таку категорію як часткове безробіття, у разі якого повні витрати з компенсації несе роботодавець. Вік виходу на пенсію – 65 років для чоловіків та 60 років для жінок перешкоджає процесу регулювання зайнятості та примушує уряд приймати додаткові заходи.

Варто відзначити, що з усіх видів відрахувань до системи соціального забезпечення менш за все сприяє вирішенню проблеми зайнятості діюче положення про податки, які сплачуються підприємством із заробітної плати працюючих. Відповідно до закону відсоток податкових відрахувань від заробітної плати збільшується до верхнього його обмеження, після якого податки пропорційно зменшуються. Таким чином, чим більше заробітна плата перевищує верхню встановлену межу, тим меншу величину податку сплачують підприємці. Їм вигідніше мати меншу чисельність працюючих, але із заробітною платою, яка перевищує верхній податковий рівень.

Державні програми профорієнтації, профпідготовки та працевлаштування у Великобританії

З 1987 року у Великобританії діє програма зайнятості, в основу якої покладена програма навчання та профорієнтації безробітних. Фінансування програми передбачається з таких джерел: 36% - приватний сектор; 22% - добровільні суспільства допомоги безробітним; 27% - державні установи та 15% - спеціальні установи за професійним навчанням. Ураховуючи недоліки прийнятої програми, комісія по трудових ресурсах запропонувала урядові деякі зміни, зокрема про регулювання часу навчання та його оплати, тобто 40% часу відводиться для інтенсивних занять, а інший час – безпосередній роботі на підприємстві. Заняття

можуть максимально продовжуватися до 12 місяців, програма передбачає не тільки допомогу для тих, хто навчається, але й додаткову оплату їх роботи.

Окрім загальної програми профорієнтації та підготовки у Великій Британії здійснюється політика зайнятості, яка зорієнтована на молодь, дозволяє їй отримати трудові навички, професію. Діють змішані програми, які поєднують навчання з трудовою діяльністю. Одна з останніх програм для молоді націлена на встановлення зв'язку між школою та виробництвом. Вона дозволяє підприємцям створювати субсидовані робочі місця для 16 – річних школярів. Програма передбачає шестимісячний несплачувальний термін, протягом якого оцінюються здібності молодої людини.

Інші програми професійного навчання призначені для молоді, яка не має будь-якої професії, оскільки особливості нової технології навіть вимагають не тільки високої кваліфікації, а також й адаптаційних здібностей працівника. Розроблений та діє спеціальний план стимулювання підприємств з метою створення достатньо високооплачуваних робочих місць для молодих людей на певний мінімальний період часу. Підприємцям сплачується одноразова дотація за найом молодих людей віком до 18 років, які вперше отримали роботу.

Створена також значна кількість центрів зі спеціальної підготовки жінок. Програми можуть охоплювати осіб не тільки позбавлених роботи, а й тих, хто має роботу, але готовий без відриву від виробництва підвищити кваліфікацію або змінити професію з метою отримання іншої роботи.

Більшість програм за навчанням організовує та проводить комісія по трудових ресурсах. Усі програми, як правило, розраховані на 1 – 2 роки і враховують час на пошуки постійної роботи. Кожна з них оцінюється за такими показниками, як витрати на здійснення, чисельність осіб, які поступають на курси та їх закінчують, зміст отриманої професії, поліпшення життєвих умов тих, хто пройшов навчання та інше.

Регіональне планування зайнятості у Великобританії

Серед інших напрямів державної активності в стимулюванні зайнятості слід відокремити перерозподіл частини централізованих функцій на регіональний рівень. Відповідне законодавство надає можливість місцевій владі самостійно заохочувати підприємницьку ініціативу.

Місцеві органи отримали право використовувати бюджетні засоби для придбання земельних ділянок, засобів виробництва, для надання фінансової допомоги молодим підприємствам тощо. Водночас заохочується створення кооперативних товариств робітниками при загрозі закриття підприємства. Щоб врятувати підприємство від банкрутства, робітники формують акціонерний капітал зі своїх збережень, а при їх відсутності беруть позику в місцевих профспілкових організаціях та розвивають виробництво власними силами. Це сприяє розширенню впливу профспілок та членства в них. Допомога профспілок виявляється не тільки у фінансовій підтримці про заходи, які здійснюють володарі підприємств, організацій. Часто профспілки працюють у співробітництві з місцевою владою, що дозволяє їм володіти даними про попит на продукцію та інше.

Поширення отримала ідея створення робочих кооперативів, які дозволяють оптимізувати розподіл трудових ресурсів, створюють передумови для руху

робочої сили, для більш гнучкої орієнтації праці. Кооперативи мають на меті підвищення заробітної плати з меншою чисельністю працюючих, що не сприяє збільшенню зайнятості на кожному окремому підприємстві, але водночас сприяє виникненню більшості дрібних високопродуктивних виробництв. Таким чином, кооперативи дозволяють оптимізувати розподіл трудових ресурсів, створюють передумови для збільшення руху робочої сили, для більш гнучкої організації праці. Основною формою організації кооперативів є дрібні та середні підприємства. Величезні кооперативи створюються, як правило, на базі тих компаній, які руйнуються.

Основним різновидом є некомерційні кооперативи соціальної орієнтації на непрацездатних та підстаркуватих, дітей дошкільного віку, для вирішення питань охорони здоров'я, культури й відпочинку і т.п. Такі організації користуються урядовими субсидіями, якщо вони приймають безробітних. Для полегшення діяльності кооперативів, особливо тих, які не використовують найману працю, уряд створив Агентство з розвитку кооперативів, яке має місцеві представництва.

Слід відзначити, що різні програми, які здійснювалися урядом, не впливали достатньо ефективно на зайнятість внаслідок діючих у сфері праці внутрішніх чинників жорсткості, таких як: система пільгових відрахувань з підприємств; жорстке закріплення виробничих функцій; недостатня професійна підготовка кадрів, які здатні виконувати роботу в умовах структурних змін в економіці країни та інше. Все це стримувало ініціативу підприємців та не сприяло збільшенню найму робочої сили.

Поширення зайнятості через гнучке регулювання ринку праці у Великобританії

Протягом останніх років урядом країни та організацією підприємців використовуються взаємопов'язані заходи з підвищення гнучкості у сфері трудової діяльності і, перш за все, шляхом послаблення існуючих законодавчих обмежень у сфері праці, знімання деяких обмежень у питаннях найму та вивільнення при укладенні трудових угод, реорганізації режимів робочого часу, вдосконаленні організації праці та професійної підготовки. До найбільш типових форм гнучкої політики у галузі зайнятості можна віднести такі:

1. Заходи щодо додержання заробітної плати.

Уряд виробив політику, яка спрямована на сповільнення росту заробітної плати через регулювання політики доходів, заморожування заробітної плати, зниження встановленого мінімального рівня заробітної плати (і навіть його скасування) для молодих трудящих.

2. Зв'язок оплати праці окремих працівників та результатів діяльності підприємств.

При підписанні договорів наростає тенденція пов'язування підвищення заробітної плати не тільки з продуктивністю праці окремої людини, а також із результатами діяльності підприємства у цілому. Урядом Великобританії запропоновано включити певні податкові пільги підприємствам з метою ув'язки заробітної плати із їх доходами: скорочуються доходи – скорочується і заробітна плата. Нова система передбачає відмову від автоматичного збільшення зарплати та підвищення по службі.

3. Договори про двохступеневу шкалу заробітної плати.

Новий вид договорів передбачає виплати як основної заробітної плати, так і її складових, які можуть змінюватися у залежності від конкурентоспроможності підприємства. Положення договорів також передбачають роздільну та більш низьку шкалу заробітної плати для знов прийнятих трудящих. З одного боку, така система полегшує мобільність як на підприємстві, так і поза нього, надає можливості для підвищення зарплати. З другого боку, вона призводить до усунення традиційного поділу видів праці. Заробітна плата значною мірою ставиться у залежність від загальних результатів праці, ніж від чинників, які визначають її розмір (трудовий стаж, рівень кваліфікації тощо).

4. Практика містить субпідрядів.

Сутність її у тому, що фірми виводять за межі своєї виробничої структури ті види діяльності, які не є невід'ємною частиною їх спеціалізації. Включення субпідрядів є важливим джерелом короткотермінової та тимчасової зайнятості. Субпідрядникам потрібна гнучка робоча сила, яку вони можуть збільшувати або скорочувати по мірі необхідності.

5. Зниження віку виходу на пенсію.

Урядом Великобританії створена система вивільнення робочих місць, згідно з якою підприємствам надаються додаткові субсидії для виплати пенсій особам, які бажають вийти на пенсію з досягнення встановленого законом віку за умов, що вони будуть заміщені безробітними трудящими.

Слід уявити, що нові форми гнучкого використання робочої сили мають як позитивні, так і негативні риси. Ефективні при короткотерміновому застосуванні, вони часто дають негативні результати при тривалому використанні. Цей факт необхідно врахувати при використанні досвіду країн з ринковою економікою.

9.7 Політика зайнятості у Швеції

Основні напрями політики зайнятості

У загальному економічному розвитку Швеція східна з більшістю європейських капіталістичних країн, але її внутрішньому ринку праці властива певна специфіка. Слід відзначити, що після Другої світової війні регулювання зайнятості скоротилося у зв'язку із загальним економічним ростом. Однак, керівництво ЦОПШ (Центральне об'єднання профспілок Швеції) схилилося до поширення політики зайнятості у зв'язку з новими ускладненнями. Профспілки зіштовхнулися з двома проблемами: ростом інфляції та пов'язаним з ним стимулюванням вимог росту заробітної плати. Економісти ЦОПШ врахували ненормальним для профспілкового руху стримувати збільшення зарплати. Тому вони запропонували програму, яка складалася з трьох напрямів:

1. Політика узгодження вимог, які не виходять за межі реальних громадських можливостей.

2. Політика солідарності в оплаті з подальшим скороченням різниці у доходах.

3. Політика регулювання зайнятості.

Передбачалося, що обидва перших напрями призведуть до збільшення безробіття, але воно буде компенсуватися регулюванням зайнятості. Ця програма

проводилася з середини 50-х років. Профнавчання та допомога у зв'язку з переїздом були її характерними особливостями.

З середини 60-х років виявилися недоліки програми. Отже, географічна мобільність негативно відбилася на периферії; під ударом опинилися ті, хто не може переїхати на нове місце внаслідок фізичного знешкодження, за сімейними обставинами тощо.

У результаті, протягом наступного періоду державна політика регулювання зайнятості зазнала такі зміни:

1. З другої половини 60-х років значного розвитку отримала регіональна політика регулювання зайнятості;
2. Протягом 70-х років були здійснені широкомасштабні експерименти за підтримкою, стимулюванням підприємств для дотримування робочої сили на випадок економічного спаду.
3. У середині 70-х років з'явилися нові закони, які регулюють ринок робочої сили. Найзначнішим був "Акт про гарантію зайнятості", який став на перешкоді вивільненню працюючих;
4. Протягом 70-х років були збільшені розмір та час сплачування компенсації по безробіттю.

Пенсійний вік був знижений з 67 до 65 років. З'явилися часткові пенсії.

Ринок праці та цільові групи

Політика зайнятості у 80-х роках, яка була раніш зорієнтованою на підприємство, зазнала значних змін. Припинилося стимулювання виробництва держзаказами, державне субсидування на перекваліфікацію та інше. У державній політиці зайнятості проявилися два напрями: збільшення значення бюро по працевлаштуванню та орієнтованість на певні "групи риску" ринку праці. Нові дослідження були спрямовані на аналіз безробіття за тривалістю та частотою. Увага зверталася на те, що зростання безробіття все більш характеризується не стільки чисельністю безробітних, скільки збільшенням її тривалості при одночасному тривалому незаповненню вакантних робочих місць. У зв'язку з цим був прийнятий закон, який передбачає, що всі вакантні робочі місця повинні бути зареєстрованими у бюро з працевлаштування.

Другим заходом у цьому ж напрямку було надання послуг компаніям та субсидування географічної мобільності робочої сили. Політика зайнятості стала більш зорієнтованою на слабо захищені групи населення. Нові цільові групи на ринку праці склали жінки та молодь, а також громадяни з обмеженою працездатністю. Отже, підтримка страхових фондів з безробіття та виплата допомоги по безробіттю складають незначну частку порівняно з вартістю заходів активної політики на ринку праці.

Слід звернути увагу на те, що програми активної політики на ринку праці, перш за все, індивідуально орієнтовані. Вони передбачають прискорене заповнення вакансій, кошти на навчання, перепідготовку, професійну реабілітацію тощо. Усього програмами зайнятості охоплено у теперішній час 4 - 5% загальної кількості працюючих. Допомога ж безробітним, які пересуваються по країні стосується усього 0,4 – 0,8% загальної робочої сили щорічно.

Слід відзначити, що демографічні групи відрізняються одна від одної за мірою залучення у суспільне виробництво. Зайнятість чоловіків віком 20-59 років є

постійною і знаходиться на дуже високому рівні. Участь у виробництві 60 – 64 річних чоловіків значно збільшилася у всіх вікових підгрупах від 20 до 60 років.

Значно зменшилася частка працюючої молоді віком 16 – 19 років. Багато хто з молодих людей працює лише частину часу як доповнення до навчання. Зрушення у трудовій діяльності населення особливо проявляються у скороченні робочого тижня, особливо у жінок, молоді, громадян похилого віку. Скорочення робочих годин відбулося одночасно з поступовим скороченням стандартного робочого тижня з 45 до 40 годин. Нині більшість жінок працюють від 20 до 30 годин на тиждень. Зацікавленість у збільшенні робочого тижня, більш високих заробітках уряд стимулює зниженням оподаткування.

У Швеції по різному оцінюють результативність централізованого регулювання зайнятості. Прибічники програм зайнятості підкреслюють більш ефективний розподіл трудових ресурсів по країні внаслідок мобільності робочої сили. Інші критикують програми субсидувань підприємств та закон про гарантії зайнятості і вважають їх причинами, які призвели до сповільнення економічного зростання.

Слід підкреслити, що цей закон різко обмежує перелік підстав для вивільнення: роботодавець не може вивільнити працівника тільки внаслідок його низької працездатності, навпаки, він повинен перевести його на підходяще для нього місце роботи. Для хворих та інвалідів підприємець повинен створювати спеціальні, доступні для них умови праці. Закон про гарантії зайнятості (який діє і тепер) сприяє меншій гнучкості на ринку праці, але більшій гнучкості на підприємстві.

Система працевлаштування

Одним із важливих завдань системи працевлаштування населення (АМ) є оперативна допомога в розстановці кадрів при наявності вакантних робочих місць.

Діяльність органів працевлаштування засновується на тому, що перевага надається, у першу чергу, працевлаштуванню, потім професійній підготовці та створенню додаткових робочих місць та нарешті наданню фінансової допомоги.

Державне управління ринком праці – вищий орган в системі працевлаштування. Його керівництво зазначає найголовніші стратегічні завдання господарської діяльності, розподіляє ресурси в різних галузях виробництва, веде облік та аналізує економічну діяльність. На місцевому рівні функціонують комісії та відділи по працевлаштуванню, на регіональному – районі відділи по працевлаштуванню.

У країні налічується 280 відділів з працевлаштування із загальним штатом працівників – 5600 осіб. Штат співпрацівників відділу складається з працівників, які відповідають за розстановку кадрів, консультантів за питаннями зайнятості та службовців, які безпосередньо контактують з клієнтами.

При кожному відділі сформований комітет за питаннями розподілу трудових ресурсів. Метою його діяльності є планування та регулювання роботи відділу з розміщенню кадрів, а також облік трудових ресурсів та координація пропозицій, які пов’язані з працевлаштуванням.

Завданнями райвідділу з працевлаштування є: визначення завдань та напрямків економічної активності у межах району; розподіл ресурсів; планомірний облік та аналіз результатів.

За останні роки діяльність органів працевлаштування спрямована на сприяння економічного зростання підприємств, поліпшення діяльності служб за питаннями найму. У тому випадку, якщо влаштування на роботу пов'язане з переселенням з одного району в інший, безробітним надається фінансова допомога на транспортні витрати.

Державна система підготовки та перепідготовки

Як було зазначено вище, у Швеції активно діє державна система АМУ – підготовки та перепідготовки кадрів у межах політики зайнятості.

Організаційна структура АМУ включає центральне управління з відділами:

- планування ресурсів;
- науково-педагогічний відділ;
- кадровий відділ.

У навчальній мережі системи АМУ зайнято 5,5 тис. осіб.

До 1986р. АМУ знаходилася на бюджеті держави, а після реформи – переведена на окупність. Її відносини з державною системою працевлаштування (АМ) та з приватними фірмами будуються на підставі продажу своїх послуг з розробки програм, організації навчальних курсів та проведенню навчання. Майже 90% курсів АМУ закупаються державною службою працевлаштування, інші 10% - приватними фірмами.

Окрім АМУ в Швеції функціонує система профпідготовки молоді у межах середньої школи. Курси навчання гарантують учням безкоштовне навчання та надання стипендій.

Професійне навчання у Швеції будується таким чином, щоб забезпечити учнів професією широкого профілю, чому сприяє модульна система побудови навчальних курсів. Наприклад, підготовка верстатника – це не тільки здобуття навичок роботи на верстатах усіх типів, але й вміння ремонтувати їх, складати та змінювати програму, використовувати комп'ютери для читання креслень тощо. Загальна тривалість навчальних курсів від декілька тижнів до 3 років – у залежності від рівня складності професій, індивідуальної підготовки та здібностей учнів.

Таким чином, регулювання зайнятості сприяє залученню до економічної діяльності різних груп населення, стримує безробіття, але оцінки впливу програм зайнятості на економічний ріст та інфляцію не рівнозначні.

9.8. Державне управління зайнятості населення у країнах східної Європи (КСЄ)

Державне управління зайнятості населення у Венгрії та Болгарії

У країнах східної Європи, в яких здійснюється перехід до ринкової економіки відбувається формування необхідних організаційних та соціальних умов для забезпечення гарантій зайнятості, соціального та правового захисту тимчасово

незайнятих осіб. Механізм перерозподілу, перепідготовки та працевлаштування вивільнених працівників передбачає:

- розвиток державної служби працевлаштування, яка надає роботу тимчасово незайнятим громадянам;
- створення державної системи підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів;
- удосконалення системи матеріального забезпечення тимчасово непрацевлаштованих осіб.

У сучасних умовах створені та діють державні служби працевлаштування, в яких накопичений чималий досвід.

Так, у Болгарії бюро з працевлаштування та соціальних питаннях здійснюють прямі щоденні контакти з господарчими організаціями, які функціонують на певній території, що надає можливість отримувати інформацію про чисельність працівників, які вивільнюються, а також про додаткову потребу в робочій силі, про вакантні та створені робочі місця. Цю інформацію органи з праці щомісячно надають вищому органу – Міністерству економіки та планування, який разом з іншими міністерствами складає відповідну щоквартальну інформацію за всіма народно-господарчими пусковими об’єктами та підприємствами.

У Венгрії координація та керівництво процесами перерозподілу робочої сили на народногосподарському рівні доручені Міністерству праці, яке має постійну інформацію про ресурси праці по регіонах, наявності дефіцитних професій.

Працевлаштування працівників здійснюється на підставі попереднього узгодження підприємства з бюро по працевлаштуванню.

У сучасних умовах значно збільшується роль перепідготовки кадрів.

У Болгарії, наприклад, виробничою формою навчання було охоплено майже 3\4 усіх осіб, які пройшли перепідготовку. Підвищення кваліфікації та перепідготовка здійснюється:

- на короткотермінових спеціальних курсах, тривалістю до двох місяців;
- на спеціальних курсах і в школах – 2-3 міс., а за складними професіями –4-6 міс;
- у професійно-навчальних центрах, які створені при господарчих організаціях;
- у школах та на курсах післядипломного підвищення кваліфікації кадрів з вищою та середньою спеціальною освітою.

За рахунок спеціального централізованого фонду професійної підготовки та відрахувань господарчих організацій функціонує Національний центр професійної підготовки, до завдання якого входять організація та оснащення місцевих навчальних центрів новими навчально-технічними засобами, надання методичної допомоги.

Після завершення навчання працівник зобов’язаний відробити не менше трьох років на підприємстві, на якому він навчався.

Велика увага приділяється сучасній організації перепідготовки кадрів з урахуванням соціальних факторів, таких як рівень кваліфікації осіб, які бажають пройти перепідготовку, оплата їх праці за попередньою професією, статево вікова структура та інше.

Матеріальне забезпечення тимчасово незайнятих осіб у Болгарії здійснюється за рахунок внесків підприємств у спеціальний Фонд. Формування цього Фонду – необхідна умова функціонування державної системи перерозподілу, перекваліфікації та працевлаштування незайнятого населення.

На державному рівні управління системою доручається Комітету з праці та соціальному забезпеченню, який діє при Раді Міністрів Болгарії.

Допомогу по безробіттю та інші види соціальної допомоги сплачують бюро по труду.

У Венгрії держава взяла на себе всі витрати, які пов'язані з матеріальним забезпеченням та перепідготовкою безробітних. З коштів спеціальних фондів, основним з яких є Фонд солідарності, здійснюються виплати соціального характеру, які покликані компенсувати можливі витрати у заробітній платі, у зв'язку з адаптацією на новому місці роботи та інше. Матеріальне забезпечення безробітних містить: допомогу по безробіттю, компенсацію транспортних витрат, дострокову пенсію.

При розподілі дотацій у Венгрії перевага надається безробітній молоді віком до 18 років, яка закінчила загальноосвітню школу не більш трьох років тому, або припинила навчання не більш одного року тому.

Безробітним, які бажають заснувати власну справу, надається допомога у вигляді дотацій: або гарантується певний доход на період, коли розпочата справа ще не дає прибутків, або здійснюється сприяння у створенні умов для підприємництва. Використання дотацій враховується доцільним там, де безробітні можуть бути забезпечені роботою протягом тривалого часу.

Слід звернути увагу на введення у країнах східної Європи нового виду кредиту – на організацію підприємницької діяльності. Наприклад, кредит у розмірі до 300 тисяч форинтів у Венгрії надається на строк до 10 років. Сплачування відсотків за перші чотири роки бере на себе Фонд зайнятості. Цим кредитом можуть скористатися особи, які непрацевлаштовані протягом місяця при посередницькій участі бюро по працевлаштуванню, а також ті, хто залишилися без роботи внаслідок скорочення посад.

Державне регулювання зайнятості населення в Польщі

В аналогічних напрямах регулюються процеси перегрупування працівників у Польщі згідно із Законом про зайнятість. Слід відзначити, що з метою забезпечення правовим та соціальним захистом осіб, які вивільнюються з підприємств у зв'язку з їх ліквідацією, Закон зобов'язує підприємство:

- завчасно інформувати служби працевлаштування;
- повідомляти міністра праці та соціальної політики про ліквідацію підприємств з чисельністю зайнятих понад 1000 осіб;
- постійно співробітничати із службами працевлаштування.

Крім того, Закон встановлює службам працевлаштування наступну послідовність дій відносно безробітних:

- пошук для них відповідної роботи;
- направлення на навчання або перепідготовку по професіях, за якими є робочі місця;
- створення додаткових робочих місць;
- організація громадських робіт;

- надання допомоги у зв'язку з тимчасовою незайнятістю.

При цьому, передбачається допомога двох видів: на навчання та по безробіттю. Допомога на навчання надається особам, які утратили роботу внаслідок ліквідації підприємства у розмірі 100% попередньої заробітної плати, для інших громадян – 75% попереднього заробітку. Допомога сплачується не більше 12 місяців. Мінімальна величина допомоги на навчання складає 50% середньомісячної заробітної плати у народному господарстві, максимальна – 1,5 – кратному розмірі цієї ж зарплати.

Розмір допомоги по безробіттю складає 75% попередньої зарплати протягом перших 3 місяців безробіття, 50% у наступні 6 місяців, 40% протягом 9 місяців. При цьому допомога не може бути нижчою, ніж державний мінімум заробітної плати та не може перевищувати середню заробітну плату у народному господарстві.

Для реалізації завдань, які пов'язані з навчанням та працевлаштуванням тимчасово незайнятих осіб, утворюється Фонд праці. Він формується з:

- обов'язкових внесків підприємств у розмірі 2% суми, яка є базою для відрахувань на соціальне страхування;
- внесків підприємств, які не створюють робочі місця для інвалідів;
- коштів, які отримують підприємства за надання послуг у трудовому посередництві;
- дотацій з держбюджету;
- доходів, які пов'язані з участю фонду в акціонерних підприємствах, а також інших надходжень.

Кошти фонду витрачаються на: сплачування допомоги на навчання; створення додаткових робочих місць; організацію громадських робіт; надання допомоги по безробіттю; розвиток інформаційних систем; фінансування витрат на навчання та перепідготовку безробітних та інше.

9.9. Державне регулювання зайнятості у США

Основні напрями системи регулювання зайнятості у США

Система регулювання зайнятості, яка склалася у 60-х роках у США уявляла собою, по-перше, державне підприємництво, яке пов'язане із наймом робочої сили, не використаної приватним сектором; по-друге, регулювання попиту на робочу силу за допомогою державних закупівель, податкової та кредитно-грошової політики; по-третє, безпосереднє регулювання ринку робочої сили за допомогою федерально-штатної системи працевлаштування, програм навчання та перенавчання безробітних, програм допомоги молоді та інше. Державний сектор забезпечує надання роботи на державних підприємствах, в установах виробничої та соціальної інфраструктури через соціальні програми працевлаштування.

Для регулювання попиту на робочу силу великого значення набуває соціальна інфраструктура, і перш за все народна освіта та охорона здоров'я. На їх систему припадає 50% усіх зайнятих у суспільному секторі.

У функціонуючій у США системі регулювання зайнятості слід відокремити такий важливий напрямок, як формування попиту на робочу силу. Серед них:

1. Заходи щодо збільшення пропозиції робочих місць.

а) дотації підприємцям при наймі робочої сили, яка зазнає особливі труднощі з працевлаштуванням;

б) збільшення пропозиції робочих місць у сфері послуг, стимулювання підприємств малого бізнесу;

в) створення робочих місць відділами по справах праці у межах "програм громадських робіт".

2. Заходи за перерозподілом трудових навантажень:

а) збільшення віку вступу у трудове життя, припинення найму іноземної робочої сили, розширення можливостей дострокового виходу на пенсію та інше.

б) скорочення робочого часу – розвиток часткової зайнятості, практика поділу робочих місць, збільшення тривалості відпусток та інше.

3. Заходи щодо зберігання робочих місць:

а) податкові пільги, дотації підприємцям за збереження робочих місць.

б) націоналізація підприємств з метою збереження робочих місць.

Намагаючись зберегти рівновагу між рухом цін та рівнем зайнятості, держава опирається на співробітництво із капіталом. Держава впливає на соціальну поведінку підприємців через системи економічних, адміністративних, законодавчих, організаційних заходів. Найбільш розповсюдженими є економічні заходи (надання кредитів та субсидій для скорочення витрат виробництва, зниження ставок мінімальної заробітної плати для стимулювання найма молоді під час канікул, створення сприятливих податкових режимів, субсидування державою частки заробітної плати найманих працівників).

Слід зауважити, що важливим елементом регулювання зайнятості є програми роботи для молоді віком 16-21 року з бідних сімей, які ставлять своєю метою надати молодим особам певну професійну підготовку. Разом з тим ці програми не вирішують проблеми безробіття, оскільки замість регулярної зайнятості молодим людям пропонують лише декілька тижнів некваліфікованої роботи переважно у літні місяці.

Одним із важливих напрямків регулювання ринку робочої сили є пристосування пропозиції робочої сили до існуючого попиту. У межах цього напрямку здійснюються:

1. Діяльність інформаційної служби з працевлаштування.

2. Професійно-технічна підготовка та перепідготовка працівників.

Інформаційну службу в США здійснює Федерально-штатна система працевлаштування, яка складається з 2200 бірж праці, розташованих в усіх штатах. Вони вивчають попит та пропозицію робочої сили, забезпечують складання програм перебудови зайнятості.

Профтехосвіта у США широко надається учням середніх шкіл, а також особам з незакінченою середньою освітою. Слід відзначити, що за часткою випускників шкіл, які потім поступають до ВНЗ (45%) США займають перше місце у світі (в Україні до 20%).

Програми націлені на створення бази для професійних навичок, але не носять характеру спеціалізованого профнавчання. Головне місце в системі профнавчання займають середні школи.

У цілому по країні система професійного навчання, яка субсидується із державного бюджету, забезпечує підготовку 38% фахівців у сільському

господарстві, 24% - в охороні здоров'я, 53% - у конторських операціях, 41% - у промисловості.

Велику популярність у молоді мають спеціалізовані навчальні заклади, які дають можливість отримати конкретну спеціальність. Разом із тим, якість середньої освіти не відповідає повною мірою сучасним вимогам, що збільшує витрати бізнесу на власні програми трудової перепідготовки.

Треба звернути увагу на те, що регулювання зайнятості в Японії цілком відрізняється від політики зайнятості у США.

9.10. Особливості регулювання зайнятості в Японії

Особливості державного регулювання зайнятості в Японії

Система трудових відносин в Японії, в основному, зосереджена на рівні підприємств. Першою особливістю відносин між трудом і капіталом є "система пожиттєвого найму", сутність якої полягає у тому, що новим працівникам, яких наймає фірма з випускників навчальних закладів, неофіційно гарантується зайнятість аж до досягнення ними граничного віку, який встановлює адміністрація фірми. Другою особливістю є різкий поділ найманих працівників на постійних та тимчасових з великою різницею в їх статусі. Третьою особливістю є переважання "внутрішньокомпанейських" профспілок, які об'єднують весь персонал фірми, що сприяє більш сильному "прив'язуванню" працівників до фірми та поширює вільність маневру адміністрації у розпорядженні робочої сили.

Перший спеціальний закон про заходи у галузі зайнятості був прийнятий в Японії у 1966 році. Він зобов'язував державні органи регулярно розроблювати комплексні заходи, кінцевою метою яких було "досягнення повної зайнятості". На підставі цього закону в подальшому через кожні 5-7 років затверджувались так звані "Базисні плани заходів у галузі зайнятості".

Страхування від безробіття та субсидування фірм в Японії.

Новий закон про страхування від безробіття, який було затверджено у зв'язку з "нафтовою кризою", запровадив структуру внесків у страховий фонд, яка була більш обтяжливою для підприємців: 0,85% від щомісячного фонду заробітної плати з боку адміністрації та 0,5% від оподатковуваного заробітку працівника (раніше: підприємець, і працівник 0,65%; одна третина витрат, які пов'язані з виплатою допомоги припадала на державу).

Варто звернути увагу на умови отримання допомоги з безробіття. Перш за все – це наявність страхового стажу не менше 6 місяців. При стажі роботи до 1 року допомога сплачувалася протягом 3 місяців. При більшому стажі була встановлена наступна тривалість виплати: для осіб, які молодше за 30 років – 3 міс.; 30-44 років – 6 міс.; 45-54 років – 8 місяців; старіших за 55 років – 10 місяців. Страхуванню на випадок втрати роботи підлягали наймані працівники всіх галузей народного господарства.

Новим елементом цієї системи було те, що страховий фонд можна використовувати не тільки на виплату допомоги особам, які втратили роботу, але й на субсидування фірм, які не допускають переходу своїх працівників до категорії безробітних. Право на субсидування розповсюджувалося і на фірми, які передають своїх надлишкових працівників "у позику" іншим фірмам.

Тільки на загальнодержавному рівні в Японії діють понад 10 різних видів субсидій. З урахуванням же субсидій, які призначаються префектуральними та місцевими органами влади, їх кількість дорівнює близько ста.

Можна виділити три основні напрями субсидування фірм:

1. Субсидування фірм, які відчувають тимчасові труднощі у зв'язку із циклічними коливаннями економічної ситуації.
2. Субсидування фірм, які відчувають труднощі у зв'язку із загальним спадом галузей, до яких вони відносяться.
3. Субсидування фірм, які спрямовані на стабілізацію зайнятості працівників похилого віку.

Перший напрямок виявляється у загальних положеннях, які розглядалися раніше.

За другим напрямком, фірма, яка має намір провести скорочення персоналу, повинна представити до місцевої біржі праці план з викладенням заходів щодо працевлаштування вивільнених працівників. Будь–яка інша фірма, яка візьме таких працівників на постійну роботу, або буде здійснювати їх перепідготовку для подальшого використання набуває право на компенсацію у розмірі 0,5 їх заробітної плати протягом 6 місяців.

Слід відзначити, що субсидування працевлаштування або перенавчання працівників не є єдиним видом стабілізуючого впливу держави на стан фірми, яка входить до складу одної з таких галузей. При визначенні "структурно хворих" галузей державні органи виходять з таких критеріїв:

- розбіг між пропозицією та попитом дуже великий;
- конкуренція на ринку продукції галузі вкрай гостра;
- можливості ринку обмежені;
- залежність від витрат виробництва зарубіжних конкурентів дуже велика;
- роль торгових компаній у галузі дуже велика;
- можливість самостійних дій обмежена;
- продукція галузі відноситься до категорії первинної проміжної продукції;
- продукція галузі не є різноманітною;
- існування галузі не є необхідною з точки зору національної економічної безпеки;
- галузь не в змозі підвищити ціни на свою продукцію.

Відповідність усім переліченим критеріям не є обов'язковою умовою – достатньо наявності більшості з них.

Допомога може здійснюватися не тільки неконкурентоспроможним галузям, але й районам (регіонам) в економіці яких такі підприємства займають важливе місце.

У подальшому уряд прийняв рішення про розширення допомоги регіонам із "структурно хворою" економікою шляхом надання додаткових субсидій фірмам, які відкривають у таких районах нові підприємства або поширюють вже існуючі.

Проблема стабілізації зайнятості та працевлаштування існує і у державному секторі. Як і в інших розвинених країнах, уряд Японії здійснює поступову денаціоналізацію найбільш збиткових підприємств або цілих галузей, у яких державний сектор займає домінуюче положення.

За третім напрямком (заходи зі стабілізації стану працівників похилого віку), в умовах японської системи "пожиттєвого найму" досягнення граничного віку знаходження на службі (традиційно – 55 років) є критичним моментом у житті працівника.

У цьому напрямку виникла соціальна та політична необхідність зробити процес завершення трудової кар'єри більш плавним та "розтягти" його до 60 – 65 років, тобто до, офіційно встановленого, в Японії пенсійного віку.

Ще у 1971 році уряд прийняв закон: "Про спеціальні заходи по забезпеченню зайнятості осіб середнього та похилого віку". Крім того, передбачалося також заохочувати та розповсюджувати досвід фірм, які залишають працівників, після досягнення ними граничного віку на фірмі або працевлаштовують їх у субпідрядних підприємствах.

Новим законодавством для фірм, які наймають працівників похилого віку, уведено додаткові субсидії, які встановлюються на обмежений термін для окремих регіонів. Вони вживалися там, де рівень безробіття перевищував 2%, а відношення загальної кількості вакансій до чисельності тих, хто шукає роботу складало менш ніж 70%. Підприємці, які надавали у таких місцях роботу особам, старішим за 55 років, за умов, що будуть держати їх і після закінчення періоду субсидування, отримували право на компенсацію у розмірі 60% зарплати, яка сплачувалася протягом першого року найму та 50% протягом наступних 6 місяців.

Ще одна система, яка складається із ста нових центрів - це утворення у сучасній формі системи громадських робіт.

Додатково уряд створив ще одну систему субсидування в межах якої заохочується самостійне навчання працівників похилого віку: особи старіше за 50 років, які підлягають страхуванню від безробіття, будуть отримувати спеціальну допомогу, якщо вони навчаються заочно.

Система освіти та досвід підготовки професійних кадрів у Японії

Слід звернути особливу увагу на систему освіти в Японії. За останні десятиріччя там накопичений величезний досвід ефективної підготовки висококваліфікованих кадрів, зокрема робітників ("синіх комірчиків"), інженерів ("білих комірчиків"), керівників та державних службовців. До речі, цей досвід з урахуванням особливостей української економіки доцільно використовувати в нашій країні.

Навчання розподіляється на чотири етапи:

- початкова школа (для дітей 6-12 років);
- молодша середня школа (для дітей 12-15 років);
- старша середня школа (для дітей 15-18 років);
- коледж або університет (термін навчання 4 роки).

Японські підприємства не вимагають від шкіл, ВНЗ спеціальної підготовки. Вони самі "доводять" навчання свого працівника до рівня, який потрібний підприємству. Тому при наймі осіб, які тільки закінчили навчальні заклади, більше уваги приділяється не тому факту, якими специфічними уміннями людина володіє, а її здібностям до навчання, її адаптаційним якостям.

Частка випускників старшої середньої школи, які поступають до ВНЗ у Японії значно вище (40-42%), ніж у Великобританії (32%), у Франції (38%), у Німеччині (33%), в Україні (майже 20%).

Серед осіб, які закінчили старшу середню школу 34% ідуть до технічної та виробничої сфери, 26% - у сферу діловодства, 16% - у сферу торгівлі.

Особливої уваги заслуговує японська молодь внутрішньофірмового навчання та підготовки персоналу, містить: навчання під час роботи на робочому місці (НЧР); навчання поза роботою на фірмі та за її межами (НЧнеР); самоосвіту. НЧР – метод навчання та підготовки за яким працівник навчається у процесі виконання роботи під керівництвом начальника, або більш досвідченого працівника. Важливу роль у підвищенні ефективності НЧР у підготовці кадрів відіграють шість чинників:

1. Включення НЧР до механізмів, які регулюють ринок праці в середині підприємства.
2. Цілі НЧР – підготовка кваліфікованих та багато профільних робітників.
3. Гнучкий розподіл обов'язків та система рівності працівників, які займають різні посади. Слід відзначити, що в Японії немає суворої межі між інженерно-технічним персоналом та робітниками. Наприклад, функції техніка розподілені між інженерно-технічним персоналом та кваліфікованими робітниками.
4. Заходи стимулювання праці (традиція заповнення більш високих посад працівниками підприємства).
5. Заохочення самоосвіти (поширення діяльності робітничих "гуртків якості" та інше).
6. Підготовка інструкторів для роботи під час навчання на робочому місці.

Внутрішньофірмове навчання тих, хто тільки закінчив школу полягає у проведенні систематичної підготовки інтелектуальних багато профільних робітників на підставі встановлених державою стандартів. Управлінці та кваліфікаційні робітники як керівники НЧР та малих робітничих гуртків, виконують роль сполучної ланки між інженерно-технічним персоналом та робітниками.

Наприклад, на фірмі "Мітсубісі денкі", яка виготовляє електроустаткування у широкому асортименті, діє "технологічна школа", метою якої є підготовка технічних фахівців у галузі передових розробок.

Впровадження системи безперервної пожиттєвої освіти вимагало чималої матеріальної бази. Тому у 1974 році за рахунок додаткових внесків на страхування зайнятості був створений спеціальний фонд для субсидування витрат на навчання. У теперішній час страхові внески щодо страхування зайнятості складають 3,5% фонду заробітної плати.

Японський досвід підготовки державних службовців

Слід звернути увагу на ще одну важливу проблему – японський досвід підготовки державних службовців. До структури п'яти великих японських систем, які є складовими системами підготовки державних службовців, входять:

1) система пожиттєвого найму;
2) система кадрової ротації;
3) система репутації;
4) система підготовки на робочому місці;

5) система оплати праці.

Слід відзначити одну загальну принципово важливу обставину, що цінність та причина дієвості цих систем міститься у тому, що це не набір окремих елементів, а цілісна єдина система. Одна система не існує без інших.

Ключовим елементом єдиного механізму японської підготовки та використання кадрів є система "пожиттєвого найму", яка у класичному вигляді на теперішньому етапі використовується лише на деяких великих підприємствах та на державній службі. У інших випадках немає юридично оформленого офіційного пожиттєвого найму, а йдеться тільки про джентельменське узгодження між роботодавцем та найманим працівником.

Система "пожиттевого найму" розпочинається з механізму призначення на державну службу, який включає:

- прийом на державну службу;
- підвищення у посаді держслужбовця;
- переведення на іншу посаду;
- усунення з посади.

Принципи призначення на державну службу (ДС):

- за пріоритетами, відповідно до підсумків вступного іспиту;
- за здібностями;
- принцип нейтральності;
- принцип рівних можливостей для всього населення;
- принцип рівності всіх, хто прийнятий до ДС.

Загальна чисельність ДС в Японії – майже 5 млн.осіб, з яких центральні держслужбовці складають 25,8%, держслужбовці місцевих органів – 74,2%.

На державній службі працюють до граничного віку 60 років; для викладачів ВНЗ – 63 роки як для чоловіків, так і для жінок. Для того, щоб поступити на держслужбу відповідного рівня вимагається: диплом про вищу освіту; підтвердження освітнього закладу про те, що ця людина дійсно закінчила його і має право поступити на ДС; пройти конкурс.

Сутність системи ротації полягає у переміщенні працівників по горизонталі та вертикалі через кожні 2-3 роки виконання функцій на визначеному місці роботи. Ротація проводиться без погодження працівника. Система ротації забезпечує гнучкість робочої сили, підвищує рівень її компетенції, кваліфікації та конкурентоспроможності. Як правило, після двох-трьох переміщень по горизонталі, наступає ротація по вертикалі, тобто переведення на більш високооплачувану службу.

Ротація також сприяє поширенню кругозору, розвитку більш широкого погляду на свою установу. Сутність системи репутації полягає у тому, що де б не працював службовець, фахівець, він зобов’язаний виконувати свої функції таким чином, щоб при переміщенні через 2-3 роки на нову посаду за ним закріпилася репутація грамотного, ініціативного працівника та порядної людини, для чого на кожного з них безпосереднім керівником складається письмова характеристика, яка і визначає у подальшому його трудову кар’єру. Кар’єра державного службовця може бути швидкісна, середня та повільна. Приклад кар’єри державного службовця міністерства в Японії наведений на рис.9.1

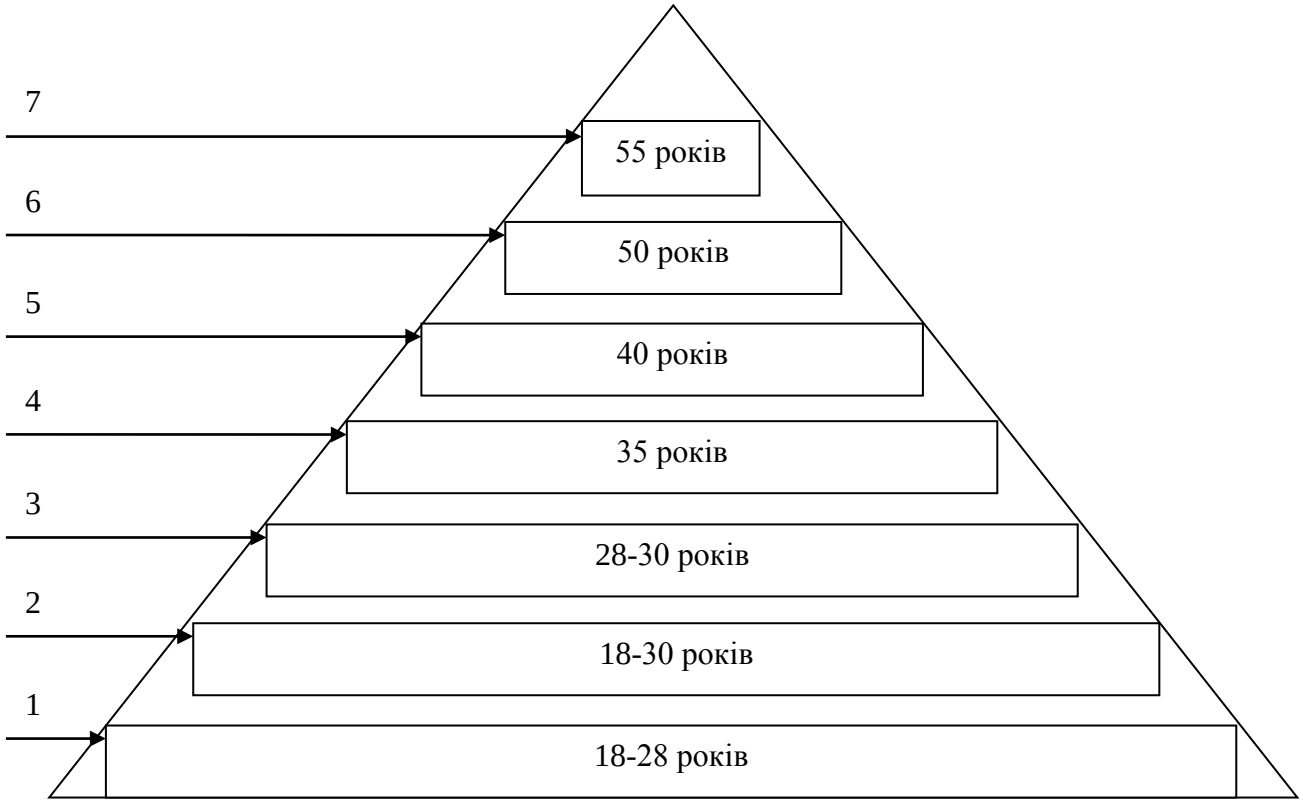

Рис. 9.1 Кар'єра службовця міністерства

1 – Випускники ВНЗ та шкіл (новачки).

2 – Співробітники.

3 – Начальники секторів.

4 – Зам. начальників відділів.

5 – Начальники відділів.

6 – Зам. начальників департаментів.

7 – Начальники департаментів.

На роботі державний службовець повинен зосередитися тільки на виконанні своїх посадових функцій. Їм заборонено вступати у конфлікти, страйкувати, займатися комерційною діяльністю тощо. Рішуча роль у забезпеченні ефективності навчання та перепідготовки держслужбовців належить підготовці на робочому місці, який у Японії називають системою ОЧТ. Окрім цього підготовкою також займається інститут підвищення кваліфікації при Управлінні за справами персоналу.

Високі результати праці державних службовців забезпечуються створенням дійових систем мотивацій і, перш за все, оплати праці. Розмір заробітної плати визначається двома обставинами: градацією (розрядом), яка відповідає посаді працівника та ступенем, який визначається віком співробітника. У типових сітках по оплаті праці держслужбовців одинадцять градацій та тридцять два ступені.

Облік результатів роботи відбувається за періодичністю переводу його з однієї градації до другої.

Підвищення оплати праці відбувається через кожний рік (максимум два) роботи, з присвоєнням нового ступеня. Слід відзначити, що з урахуванням японського досвіду можна удосконалити 18-ти розрядну ЕТС, за якою сплачується в Україні праця працівників бюджетної сфери. Для цього всередені кожного розряду доцільно увести ступені, які диференціюють розміри оплати праці залежно від фактичних результатів роботи бюджетників, що призведе до більшої зацікавленості у якісних результатах праці.

Таким чином, можна зробити висновок, що державна політика регулювання зайнятості у Японії має чимало загального з аналогічною політикою західноєвропейських країн. Однак, є і відмінність, яка міститься у тому, що в Японії урядові програми поповнюються аналогічними програмами великих фірм, які у свою чергу, підтримуються урядовими субсидіями. Багато у чому ефективність державного регулювання економіки пояснюється високим професіоналізмом, гнучкістю та відповідальністю державних службовців, на досвід підготовки яких слід звернути особливу увагу.

Контрольні питання для перевірки

1. Які напрями виділяються у системі заходів державного регулювання зайнятості у країнах із розвиненою ринковою економікою?
2. Які заходи державного регулювання зайнятості спрямовані на стимулювання попиту на робочу силу в розвинених країнах?
3. Охарактеризуйте програми громадських робіт у США, Швеції, Франції та інших країнах.
4. Охарактеризуйте субсидування зайнятості у розвинених країнах.
5. Який характер впливу фінансово-кредитної системи на зайнятість?
6. Охарактеризуйте заходи державного регулювання, які спрямовані на коректування пропозиції робочої сили у розвинених країнах.
7. Які напрями охоплюють програми професійного навчання безробітних, які мають адресний характер?
8. Який підхід до сплачування допомоги по безробіттю існує у країнах Європейського Союзу?
9. Охарактеризуйте світовий досвід важелів фінансового впливу на сферу соціально-трудових відносин.
10. У чому сутність податкового механізму?
11. Що таке преференції?
12. У якому випадку застосовуються фінансові санкції?
13. Охарактеризуйте діяльність міжнародної служб зайнятості.
14. Розкрийте особливості європейського ринку праці.
15. Як формувалася стратегія зайнятості в ЄС?
16. Які напрямки містить британська політика регулювання зайнятості?
17. У чому сутність системи соціального забезпечення політики зайнятості?
18. Сутність загальної програми навчання та профорієнтації безробітних. У чому полягають її недоліки?

19. Дайте характеристику змішаних програм профорієнтації та підготовки безробітних.

20. Дайте характеристику регіонального планування зайнятості у Великобританії.

21. Дайте характеристику типових форм гнучкої політики у галузі зайнятості.

22. У чому сутність договорів про двох - ступеневу шкалу заробітної плати?

23. У чому сутність включення субпідрядів?

24. Назвіть позитивні та негативні риси форм гнучкого використання робочої сили.

25. Назвіть основні напрями програми зайнятості населення у 50-ті роки.

26. Які зміни відбулися у державній політиці регулювання зайнятості у 60-х та 70-х роках?

27. Назвіть напрями політики регулювання зайнятості у 80-х роках.

28. У чому сутність активної та пасивної політики у цільових групах?

29. Дайте характеристику системі працевлаштування у Швеції.

30. Охарактеризуйте організаційну структуру державної системи АМУ – підготовки та перепідготовки кадрів у межах політики зайнятості.

31. Охарактеризуйте систему регулювання зайнятості, яка склалася у 60-х роках у США.

32. Які напрямки відокремлюються у системі формування попиту на робочу силу у США?

33. Назвіть економічні заходи впливу держави на соціальну поведінку підприємців у США.

34. Охарактеризуйте програми зайнятості та профосвіти для молоді у США.

35. У чому полягають особливості державного регулювання зайнятості в Японії?

36. Назвіть умови страхування від безробіття в Японії.

37. Який розмір та тривалість допомоги по безробіттю в Японії?

38. Назвіть умови субсидування фірм у Японії.

39. Охарактеризуйте субсидування фірм, які відчувають тимчасові труднощі в Японії у зв’язку із циклічним коливанням економічної ситуації.

40. Охарактеризуйте субсидування фірм в Японії, які відчувають труднощі у зв’язку із загальним спадом галузей, до яких вони відносяться.

41. Охарактеризуйте субсидування фірм, які спрямовані на стабілізацію зайнятості працівників похилого віку.

42. Дайте загальну характеристику навчання в Японії.

43. Що уявляє собою модель внутрішньофірмового навчання та підготовки персоналу в Японії?

44. Охарактеризуйте чинники підвищення ефективності НЧР у підготовці кадрів в Японії.

45. Які підсистеми є складовими системи підготовки державних службовців у Японії?

46. У чому сутність системи "пожиттєвого найму" в Японії?

47. У чому сутність системи ротації у державних службовців Японії?

48. У чому сутність системи репутації?

49. У чому сутність системи підготовки державних службовців на робочому місці?

50. Охарактеризуйте систему оплати праці державних службовців в Японії.

51. За якими напрямками здійснюється державне регулювання зайнятості у країнах східної Європи?

52. Як заходи здійснюють державні служби працевлаштування Болгарії?

53. Які заходи здійснюють державні служби працевлаштування Венгрії?

54. Як здійснюється підвищення кваліфікації та перепідготовка незайнятого населення у Болгарії та Венгрії?

55. Як здійснюється матеріальне забезпечення тимчасово незайнятих осіб у Болгарії?

56. Як здійснюється матеріальне забезпечення тимчасово незайнятих громадян у Венгрії?

57. Охарактеризуйте основні напрями сприяння зайнятості населення у Польщі.

58. Охарактеризуйте види допомоги, яка надається у Польщі у зв’язку з тимчасовою незайнятістю.

59. З яких внесків формується Фонд праці у Польщі та за якими напрямами витрачаються його кошти?

ПРАКТИЧНА ЧАСТИНА
1. МАТЕРІАЛИ ДО ІНТЕРАКТИВНИХ МЕТОДІВ НАВЧАННЯ

Проведення семінарських і практичних занять з дисципліни «Державне регулювання зайнятості» передбачає активну, цілеспрямовану роботу студентів.

Заняття, проведені в активній та інтерактивної формах, дозволяють залучати всіх студентів до обговорення того чи іншого питання, проблеми, розбір конкретної ситуації, вирішення практичних і тестових завдань і практикумів. Активне навчання студентів з даної дисципліни забезпечується діалоговою взаємодією викладача і студентів, передбачає проблемну (дискусійну) постановку питань з метою закріплення і поглиблення отриманих знань, формування вмінь і практичних навичок відповідно до компонентів компетенцій.

Використання інтерактивної моделі навчання передбачають моделювання життєвих ситуацій, використання рольових ігор, спільне вирішення проблем. Виключається домінування якогось з учасників навчального процесу або будь-якої ідеї. З об'єкта впливу студент стає суб'єктом взаємодії, він сам бере активну участь у процесі навчання, слідуючи своїм індивідуальним маршрутом.

Інтерактивні методи навчання забезпечують прояв більшої активності, ніж традиційні методи, адже експериментально встановлено, що в пам'яті людини відбивається до 10% того, що він почує, до 50% того, що бачить, і до 90% того, що робить.

Мета навчання - розвивати мислення студентів, залучення їх до вирішення проблем, розширення та поглиблення знань та одночасний розвиток практичних навичок та вміння мислити, міркувати, осмислювати свої дії.

Особливості інтерактивного навчання. Освітній процес організований таким чином, що практично всі студенти виявляються залученими до процесу пізнання, вони мають можливість розуміти і рефлектувати з приводу того, що вони знають і думають. Спільна діяльність студентів у процесі пізнання, освоєння освітнього матеріалу означає, що кожен вносить свій особливий індивідуальний внесок, йде обмін знаннями, ідеями, способами діяльності. Причому, відбувається це в атмосфері доброзичливості та взаємної підтримки, що дозволяє не тільки отримувати нове знання, але й розвиває саму пізнавальну діяльність, переводить її на більш високі форми кооперації і співробітництва.

Принципи роботи на інтерактивному занятті:

• заняття - не лекція, а загальна робота.

• усі учасники рівні незалежно від віку, соціального статусу, досвіду, місця роботи.

• кожен учасник має право на власну думку з будь-якого питання.

• немає місця прямої критики особистості (піддатися критиці може тільки ідея).

• усе сказане на занятті - не керівництво до дії, а інформація для роздумів.

Вимоги до виконання

Аналіз конкретних ситуацій (case-study) - ефективний метод активізації навчально-пізнавальної діяльності студентів.

Студенти повинні проаналізувати ситуацію, розібратися в суті проблем, запропонувати можливі рішення або вибрати найкраще з них.

Метод case-study розвиває наступний навички:

1. Аналітичні - вміння відрізняти дані від інформації, класифікувати, виділяти суттєву та несуттєву інформацію, аналізувати, представляти та добувати її, знаходити пропуски інформації і вміти відновлювати їх. Мислити ясно і логічно.

2. Практичні – знижений порівняно з реальною ситуацією рівень складності проблеми, представленої в кейсі, сприяє формуванню на практиці навичок використання різних методів і принципів.

3. Творчі. Дуже важливі творчі навички.

4. Комунікативні - уміння вести дискусію, переконувати оточуючих, використовувати наочний матеріал, кооперуватися в групи, захищати власну точку зору, складати короткий, але переконливий звіт.

5. Соціальні - оцінка поведінки людей, вміння слухати, підтримувати в дискусії або аргументувати протилежну думку і т.п.

6. Самоаналіз - незгода в дискусії сприяє усвідомленню та аналізу думки інших і свого власного.

При виконанні ситуаційних завдань необхідно використовувати методику «ПОПВ- формула». Використання методики «ПОПВ - формула» допомагає студентам аргументувати Власний позицію.

Виконання завдання у відповідності з «ПОПВ – формулою» складається з наступний 4-х елементів:

П – позиція (у чому полягає точка зору)	я вважаю, що …
О – обґрунтування (довід у підтримку позиції)	… тому, що …
П – приклад (факти, що ілюструють довід)	… наприклад …
В – висновок	… тому …

СИТУАЦІЙНІ ЗАВДАННЯ

Ситуаційне завдання 1

Які пріоритети у витратах коштів, призначених для здійснення міським центром зайнятості активних заходів, ви б визначили в разі розвитку в місті технологічного і структурного безробіття?

Ситуаційне завдання 2

Через рік прогнозують початок фази падіння економічного циклу. Які заходи Ви як директор державного центру зайнятості запропонували б з метою запобігання масовому безробіттю?

Ситуаційне завдання 3

Безробітний звернувся до районного центру зайнятості із проханням перекваліфікувати його з верстатника на водія вантажного автомобіля або крановика мостового крану. Його нинішня професія на підприємстві, де він раніше працював, стала непотрібною. Вільні робочі місця бажаного профілю безробітним є. Що ви маєте зробити як спеціаліст райцентру зайнятості перед тим, як направити громадянина на працевлаштування?

Ситуаційне завдання 4

Конвенція 168 МОП проголошує: «Кожна держава-член вживає відповідних заходів для координації своєї системи захисту від безробіття та своєї політики в галузі зайнятості. Для цього вона намагається забезпечити, щоб його система захисту від безробіття та, зокрема, методи надання допомоги сприяли створенню повної, продуктивної і вільно вибраної зайнятості **та мали такий характер, щоб підприємці були б зацікавлені пропонувати трудящим продуктивну зайнятість, а трудящі — шукати таку зайнятість».**

Як ви розумієте сутність виділеного тексту? За рахунок яких дій держави це можливо? Чи відповідає, на вашу думку, фактичний стан даної проблеми в Україні задекларованому в Конвенції 168?

Ситуаційне завдання 5

Яких заходів ви як директор обласного центру зайнятості вжили б у разі розвитку таких видів безробіття в області (кожного окремо):

- циклічного;
- структурного;
- економічного;
- сезонного;
- технологічного?

Ситуаційне завдання 6

У місті протягом останніх трьох років зростає безробіття та водночас ще більшими темпами, підвищується навантаження на одне вільне робоче місце. Разом з тим чисельність робочої сили суттєво не змінюється. Зробіть висновки, наслідком чого це може бути, і запропонуйте заходи щодо поліпшення ситуації.

Ситуаційне завдання 7

Серед безробітних області переважна більшість громадян високої кваліфікації і незначна частка громадян низької кваліфікації. Охарактеризуйте стан зайнятості та регулювання ринку праці в даній області та викладіть ваші пропозиції щодо поліпшення ситуації.

Ситуаційне завдання 8

Безробіття — це незайнятість певної частини економічно активного населення з об'єктивних причин (процесів), притаманних ринковій економіці.

Поясніть, чому у визначенні поняття «безробіття» принципове значення мають слова «...з об'єктивних причин (процесів), притаманних ринковій економіці»?

Ситуаційне завдання 9

На підприємстві, яке налічує 220 робочих місць для робітників, місцева державна адміністрація забронювала 5 % загальної кількості робочих місць за робітничими професіями для громадян, які нездатні на рівних конкурувати на ринку праці. Керівництво даного підприємства відмовляє у наданні роботи:

а) громадянам, котрі звільнилися з місць покарання;

б) чоловіку, якому виповнилося 62 роки;

в) жінці у віці 53,5 року.

Якими мають бути дії Інспекції з контролю за додержанням законодавства про зайнятість у кожному з наведених випадків, якщо особи, яким відмовили, до неї звернулися?

Ситуаційне завдання 10

Назвіть можливі джерела, за якими визначено структуру незайнятих громадян, котрі звернулись до державної служби зайнятості за минулий місяць, квартал, рік. Опишіть склад цієї структури.

Ситуаційне завдання 11

Чому деякі категорії населення (перелічити) можуть не належати до економічно активного населення на період попереднього обстеження і належати — на період наступного обстеження?

Ситуаційне завдання 12

Фіксовані дані державної служби зайнятості за звітний рік визначають рівень безробіття — 3,8 %, а його середню тривалість — 10 місяців. За цей самий період дані вибіркових обстежень населення з питань економічної активності згідно з міжнародною практикою такі: рівень безробіття — 10,1%; середня тривалість безробіття — 22 місяці. Які, на вашу думку, причини викликають таку різницю?

Ситуаційне завдання 13

У пункті *а* ст. 1 Конвенції 160 МОП визначено, що статистика з праці має охоплювати «економічно активне населення, зайнятість; безробіття, де таке існує, та, за можливості, видиму неповну зайнятість».

Який з перелічених показників, на вашу думку, в Україні враховується найменш точно і чому?

Ситуаційне завдання 14

Які, на вашу думку, в Україні (на сучасному етапі) у малому підприємництві вигідніше створювати робочі місця: ті, що належать до сфери матеріального виробництва, або ті, що належать до сфери обслуговування? Обґрунтуйте свою відповідь.

Ситуаційне завдання 15

У райцентрі велике підприємство попередило державну службу зайнятості про необхідність звільнення значної кількості працівників. Робочих місць і вакансій майже немає. Таке звільнення призведе до масового безробіття. Єдиний вихід — скористатися ст. 19 Закону України «Про зайнятість населення» щодо припинення вивільнення працівників на строк до 6 місяців.

Розташуйте в логічній послідовності такі дії місцевого центру зайнятості:

- обстеження підприємства;
- аналіз стану з поставленого питання;
- контроль за виконанням прийнятих рішень;
- інформація з підприємства щодо вивільнення працівників;

- прийняття рішення адміністрації району щодо призупинення вивільнення працівників;
- розробка заходів щодо створення нових робочих місць та перекваліфікації вивільнених працівників;
- економічні розрахунки;
- підготовка рішення адміністрації району щодо призупинення вивільнення працівників.

Ситуаційне завдання 16

Ви директор райцентру зайнятості. Вам потрібно в діяльності ЦЗ реалізувати принцип відкритості. Перерахуйте заходи, які, на вашу думку, для цього необхідні.

Ситуаційне завдання 17

З якими категоріями населення провадиться профорієнтаційна робота? Хто здійснює організацію роботи з питань професійної підготовки незайнятого населення?

Ситуаційне завдання 18

Чи може підприємець, який звернувся до центру зайнятості, бути визнаний безробітним, якщо він не отримує доходів від своєї діяльності? Обґрунтуйте відповідь на підставі законодавства України.

Ситуаційне завдання 19

Який порядок надання громадянам статусу безробітних у центрах зайнятості? На підставі яких нормотворчих актах це робиться? Чи вважаються безробітними громадяни, зайняті громадськими роботами?

Ситуаційне завдання 20

Хто є платником страхових внесків до Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття? Хто встановлює розмір страхових внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття?

Ситуаційне завдання 21

Випускника загальноосвітньої школи зареєстровано у ЦЗ як такого, що шукає роботу і не відмовляється від проходження професійної підготовки. Центр зайнятості може направити його на навчання через місяць після реєстрації. Надається такій особі статус безробітного на восьмий день після реєстрації чи ні? Відповідь обґрунтуйте посиланням на статті Закону.

Ситуаційне завдання 22

Яка робота буде підходящою для громадянина, котрий навчається заочно у вищому навчальному закладі і зареєстрований у державній службі зайнятості як такий, що шукає роботу?

Ситуаційне завдання 23

Центр зайнятості отримав благодійні внески від підприємства. Чи можна їх включити до коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття? (Зробіть посилання на ст. Закону).

Ситуаційне завдання 24

На які види забезпечення та соціальні послуги використовуються кошти фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття?

Ситуаційне завдання 25

Яким категоріям осіб, за яких умов може надаватись одноразова матеріальна допомога по безробіттю?

Ситуаційне завдання 26

Що є умовами надання допомоги по частковому безробіттю?

Ситуаційне завдання 27

За рахунок яких коштів здійснюється професійна підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації громадян, які зареєстровані у службі зайнятості як безробітні? Які послуги можна оплачувати з Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття навчальним закладам під час навчання громадян за направленням державної служби зайнятості?

Ситуаційне завдання 28

Припиняється чи ні допомога людині, яка проходила перепідготовку за направленням служби зайнятості, у разі виключення її з навчального закладу за неуспішність?

Ситуаційне завдання 29

Чи вважається підходящою робота, що відповідає освіті, професії, (спеціальності), кваліфікації працівника, але на запропонованому для працевлаштування підприємстві менше рівня, що склався в галузі за минулий місяць і заробітної плати за останнім місцем роботи?

Ситуаційне завдання 30

Які штрафні санкції передбачені в разі відмови в прийнятті на роботу громадян, які потребують соціального захисту?

Ситуаційне завдання 31

Чи вважається підходящою робота, що відповідає освіті, професії, (спеціальності), кваліфікації працівника, але середня заробітна плата за останнім місцем роботи перевищує розмір заробітної плати на запропонованому для працевлаштування підприємстві і яка відповідає рівню, що склався в галузі за минулий місяць?

Ситуаційне завдання 32

У якому випадку члени особистого селянського господарства відносяться до зайнятого населення ?

Ситуаційне завдання 33

Яка робота вважається підходящою для громадянки, яка має спеціальність бухгалтера, працювала ним 3 роки, а потім 13 років перед звільненням працювала секретарем-друкаркою?

Ситуаційне завдання 34

Яку відповідальність несуть роботодавці за нелегальне використання іноземної робочої сили?

Ситуаційне завдання 35

При перевірці підприємства працівниками державної служби зайнятості виявлено, що керівництво підприємства повідомило працівників про їх наступне вивільнення, але не повідомило про це службу зайнятості. Які заходи повинен ужити керівник підприємства, щоб не сплачувати штраф, коли відбудеться фактичне вивільнення працівників на підставі пункту 1 статті 40 КЗпП України?

Ситуаційне завдання 36

Глибока осінь. У районі два підприємства – цукрозавод і завод склотари – мають потребу у висококваліфікованих слюсарях-налагоджувальниках, які в районі в дефіциті. На який із заводів першим Ви, працюючи в місцевій службі зайнятості, направили б на працевлаштування людину такої професії, котра запропонувала свої послуги?

Ситуаційне завдання 37

На території підприємства виникла непередбачена некваліфікована робота, яку можна виконати за рахунок оплачу вальних громадських робіт. Хто, на Вашу думку, повинен їх оплатити і хто буде їх виконувати?

Ситуаційне завдання 38

Під час обстеження домогосподарств на економічну активність, ви зіткнулися з таким випадком: мати доглядає малу дитину, учень 11-го класу навчається денно, пенсіонер у віці 65 років шукає роботу, працюючий студент-вечірник готує курсову роботу, людина працездатного віку обробляє ділянку в підсобному господарстві. Які згадані тут особи зайняті та економічно активні, а які зайняті, але економічно неактивні?

Ситуаційне завдання 39

На підприємствах області почали широко впроваджуватись науково-технічні новації — встановлюється устаткування, яке за продуктивністю кратно

перевищує наявне. Ваші висновки щодо можливих наслідків від цього і пропозиції як директора обласного центру зайнятості.

Ситуаційне завдання 40

Вам, як директорові центру зайнятості, необхідно затримати до 6-ти місяців вивільнення працівників з одного з підприємств міста через відсутність на даний момент вільних робочих місць та вакансій. Розташуйте в логічній послідовності дії Вашого центру:

- аналіз стану з даного питання;
- обстеження підприємства та необхідні економічні розрахунки;
- отримання інформації підприємства щодо вивільнення працівників;
- прийняття рішення адміністрації району щодо затримки вивільнення працівників підприємства на строк до 6-ти місяців;
- підготовка постанови районної адміністрації щодо затримки вивільнення та його погодження з причетними до цього структурами;
- розробка заходів щодо забезпечення вивільнених працівників підприємства новими робочими місцями та вакансіями.

Ситуаційне завдання 41

Перерахуйте, які, на Вашу думку, необхідні заходи щодо запобігання дискримінації робочої сили України за кордоном?

Ситуаційне завдання 42

Які заходи, на Вашу думку, зможуть уповільнити надмірну еміграцію робочої сили з України за кордон? Обґрунтуйте їх.

Ситуаційне завдання 43

Кузнєцов, який пропрацював у НДІ більше 20 років в якості бухгалтера, був звільнений за скороченням штатів. Звернувшись до служби зайнятості за місцем проживання через два тижні після звільнення, був зареєстрований з метою пошуку підходящої роботи.

Спеціалістом центру зайнятості йому була запропонована вакансія бухгалтера в науково-виробничій фірмі в тому ж районі міста з окладом вище колишнього, але за строковим трудовим договором для заміни тимчасово відсутнього працівника. Кузнєцов визнав запропоновану роботу не придатною, оскільки колишній його трудовий договір носив постійний характер. Наступна запропонована вакансія, виявилася роботою за цивільно-правовим договором про надання послуг у тій же фірмі.

Чи можна вважати запропоновану роботу підходящої?

Які наслідки відмови Кузнєцова в даному випадку?

Чи може він бути визнаний безробітним?

У якому випадку і коли у нього може виникнути право на допомогу по безробіттю?

Ситуаційне завдання 44

Громадянин, Комаров, який раніше не працював, відмовився від участі в оплачуваних громадських роботах, запропонованих йому службою зайнятості, і наполягав на працевлаштування на підходящу роботу або напрямку на професійну підготовку. Центр зайнятості, де він був зареєстрований, знову видав направлення на громадські роботи, але в іншу організацію. Комаров відмовився отримувати цей напрямок.

Оцініть правомірність дій сторін.

Яка робота може вважатися для Комарова підходящої?

У якому випадку він може бути направлений на професійне навчання?

Які правові наслідки дій Комарова

Ситуаційне завдання 45

15-річний Петро Павленко, який вже мав досвід тимчасової роботи на державному підприємстві, після її закінчення звернувся до центру зайнятості з проханням допомогти отримати нову роботу. Після взяття на облік Павленка, йому була запропонована робота прибиральника на заводі, від якої він відмовився, а потім - пройти професійну підготовку. Павленко відмовився і від проходження навчання. Після цього центр зайнятості зняв його з обліку.

Чи правомірні дії центру зайнятості?

Ситуаційне завдання 46

До служби зайнятості звернувся студент вищого навчального закладу денної форми навчання Соколов за сприянням у працевлаштуванні у вільний від навчання час. Але йому було відмовлено, посилаючись на те, що він належить до зайнятого населення.

Чи правомірна така відмова?

Чи має право Соколов набути статусу безробітного?

Ситуаційне завдання 47

Письменко навчався у вищому навчальному закладі на денному відділенні на контрактній основі. Після закінчення навчального закладу Письменко працевлаштуватися не зміг.

В який термін Письменко повинен звернутися до служби зайнятості за допомогою у працевлаштуванні та які повинен пред'явити документи?

За яких умов він набуде статусу безробітного?

Чи буде надаватися йому допомога по безробіттю?

Ситуаційне завдання 48

Хто з наступних людей є безробітним?

а) Студент, який хотів би працювати, але ще не почав пошуки роботи.

б) Студент, який домовився приступити до роботи через 6 тижнів і, отже, припинив пошуки роботи.

в) Пенсіонер, який щотижня переглядає оголошення в газетах на випадок підходящої роботи.

г) Людина, яка шукає роботу протягом 6 місяців, а потім припиняє пошуки, вирішуючи чекати поліпшення економічної ситуації.

д) Людина, тимчасово звільнений з роботи і очікує повернення на ту ж роботу, яка не починає пошуків іншої роботи.

е) Людина, яка втратила роботу 3 місяці тому і досі продовжує пошуки роботи.

Ситуаційне завдання 49

Як ви вважаєте, з точки зору добробуту суспільства, наскільки погано бути безробітним або перебувати поза сукупної робочої сили в кожному з випадків, представлених нижче?

а) Студент, який хотів би працювати, але ще не почав пошуки роботи.

б) Студент, який домовився приступити до роботи через 6 тижнів і, отже, припинив пошуки роботи.

в) Пенсіонер, який щотижня переглядає оголошення в газетах на випадок підходящої роботи.

г) Людина, яка шукає роботу протягом 6 місяців, а потім припиняє пошуки, вирішуючи чекати поліпшення економічної ситуації.

д) Людина, тимчасово звільнений з роботи і очікує повернення на ту ж роботу, яка не починає пошуків іншої роботи.

е) Людина, яка втратила роботу 3 місяці тому і досі продовжує пошуки роботи.

Ситуаційне завдання 50

Як Ви вважаєте, чи може державне регулювання ринка праці обмежитися заходами активної політики зайнятості? Якими є альтернативи концепції активної політики на ринку праці?

Ситуаційне завдання 51

Фахівці Міжнародної організації праці (МОП) розцінюють стан із зайнятістю у світі як «економічно нераціональне і неприйнятне з моральної точки зору». Як ви це розумієте?

Ситуаційне завдання 52

Охарактеризуйте вітчизняне законодавство про зайнятість населення. Наскільки воно, на Вашу думку, потребує вдосконалення. Запропонуйте свої варіанти вдосконалення.

Ситуаційне завдання 53

У документах МОП безробіття віднесене до однієї з найбільш гострих, глобальних і соціально-економічних проблем. Обґрунтуйте це.

Ситуаційне завдання 54

Чому формування фінансових фондів по страхуванню від безробіття отримало таке широке поширення у світі?

Ситуаційне завдання 55

Як ви можете пояснити, що використання у низці зарубіжних країн такого критерію підходящої роботи як виключення можливості причетності осіб, які отримують допомогу по безробіттю, до трудових конфліктів і суперечок?

Ситуаційне завдання 56

Чому сприяння у професійній підготовці та підвищення кваліфікації безробітних ми відносимо до заходів активної політики зайнятості? Які категорії безробітних та незайнятого населення мають пріоритет в отриманні професійної підготовки та підвищенні кваліфікації? І чому?

Ситуаційне завдання 57

Існує точка зору, що громадські роботи економічно неефективні для суспільства і мають лише соціальну значимість. Яка ваша думка з цього приводу? Чим обмежене наразі поширення громадських робіт як заходів сприяння зайнятості населення?

Ситуаційне завдання 58

Що, на вашу думку, більш ефективно - розвиток системи заходів сприяння зайнятості для всього населення або ж збільшення асигнувань на допомогу лише слабозахищеним на ринку праці групам?

Ситуаційне завдання 59

Чим обумовлене віднесення молоді до слабкозахищеній на ринку праці групі населення? Поміркуйте про перспективи і можливості працевлаштування вас і ваших товаришів.

Ситуаційне завдання 60

Що станеться з тривалістю пошуку роботи і заробітною платою, на яку погоджується працівник при пошуку роботи, якщо відбуваються такі події:

• зростає допомога по безробіттю;

• економіка вповзає в кризу, скорочується пропозиція робочої сили;

• запровадження нових галузей промисловості зменшує визначеність інформації про характеристики доступних робочих місць;

• приймається законодавство, що збільшує витрати звільнення, і тому середня тривалість кожного періоду зайнятості збільшується.

Ситуаційне завдання 61

Припустімо, що в уряді обговорюються варіанти реформування системи страхування по безробіттю. Пропонуються наступні варіанти:

• збільшення терміну виплати допомоги по безробіттю;

• збільшення рівня компенсації втраченого доходу допомогою з безробіття;

• скасування обмеження зверху на розмір допомоги по безробіттю, так що допомога визначається тільки відсотком від втраченого заробітку незалежно від його абсолютної величини;

• надання часткової компенсації тим, хто працює менше годин, ніж хотів би;

• запровадження короткого періоду очікування призначення допомоги по безробіттю незалежно від причин безробіття.

Поясніть вплив кожного з запропонованих заходів на рівень безробіття.

Ситуаційне завдання 62

Який вплив може здійснити кожний з наступних факторів на залучення зайнятого працівника до пошуку нового місця роботи:

а) рівень безробіття на регіональному ринку праці;

б) вік працівника;

в) рівень освіти працівника;

г) стаж роботи на даному робочому місці;

д) зростання попиту на продукт фірми, де в даний час зайнятий працівник;

е) щільність населення і рівень трудової активності населення в регіоні, де проживає працівник.

Ситуаційне завдання 63

Припустімо, що в уряді обговорюються варіанти реформування системи страхування по безробіттю. Пропонується збільшити тривалість необхідного для призначення допомоги по безробіттю стажу роботи. Поясніть вплив цього заходу на:

а) середню тривалість безробіття;

б) рівень безробіття;

в) рівень припливу у безробіття;

г) рівень відтоку з безробіття;

д) інтенсивність пошуку роботи.

Ситуаційне завдання 64

Покажіть основні відмінності між фрикційного і структурного безробіттям, наведіть приклади ситуацій, коли може бути неясно, до якого типу безробіття, фрикційної або структурної, слід віднести людини, що втратив роботу.

Ситуаційне завдання 65

Припустімо, що уряд прийняв закон, що обмежує імпорт багатьох видів іноземної продукції. Який вплив цього закону на рівень безробіття? Має при цьому значення, в якій стадії циклу перебуває економіка?

Ситуаційне завдання 66

Яка природа прихованого безробіття і які перспективи її ліквідації з точки зору інтересів підприємців та працівників?

Ситуаційне завдання 67

Припустімо, що в уряді обговорюються варіанти реформування системи страхування по безробіттю. Пропонується надавати часткову компенсацію тим, хто працює менше годин, ніж хотів би. Поясніть вплив запропонованого заходу на:

а) середню тривалість безробіття;

б) рівень безробіття;
в) рівень припливу у безробіття;
г) рівень відтоку з безробіття;
д) інтенсивність пошуку роботи;
е) імовірність безробіття.

Ситуаційне завдання 67

Які показники Ви б використовували для оцінки ефективності державної політики, спрямованої на скорочення безробіття? Відповідь аргументуйте.

Ситуаційне завдання 68

Які фактори доцільно враховувати при встановленні допустимого рівня безробіття в регіоні виходячи з рівня та умов його соціально-економічного розвитку?

Ситуаційне завдання 69

Припустімо, що в уряді обговорюються варіанти реформування системи страхування по безробіттю. Пропонується наступний варіант: збільшення рівня компенсації втраченого доходу допомогою з безробіття. Поясніть вплив запропонованого заходу на:
а) середню тривалість безробіття;
б) рівень безробіття;
в) рівень припливу у безробіття;
г) рівень відтоку з безробіття;
д) інтенсивність пошуку роботи;
е) імовірність безробіття.

Ситуаційне завдання 70

Припустімо, що в уряді обговорюються варіанти реформування системи страхування по безробіттю. Пропонується варіант збільшення терміну виплати допомоги по безробіттю. Поясніть вплив запропонованого заходу на:
а) середню тривалість безробіття;
б) рівень безробіття;
в) рівень припливу у безробіття;
г) рівень відтоку з безробіття;
д) інтенсивність пошуку роботи;
е) імовірність безробіття

Ситуаційне завдання 71

До служби зайнятості звернувся безробітний, який має обмеження працездатності щодо захворювання. Складіть алгоритм допомоги даному безробітному.

Ситуаційне завдання 72

До служби зайнятості звернувся 16-річний безробітний. Складіть алгоритм допомоги даному безробітному.

Ситуаційне завдання 73

До служби зайнятості звернувся безробітний, який не має професійної освіти та стажу роботи. Складіть алгоритм допомоги даному безробітному.

Ситуаційне завдання 74

Безробітний пройшов перенавчання і не зміг працевлаштуватися. Яку ще допомогу можна запропонувати такому безробітному?

Ситуаційне завдання 75

Які основні зміни передбачені Законом України «Про зайнятість населення» (від 1.01.2013) порівняно з попередньої його версією?

Ситуаційне завдання 76

Чи мала право служба зайнятості відмовитися зареєструвати гр. Савченка в центрі зайнятості, мотивуючи тим, що він не має довідки про середню заробітну плату? Який порядок реєстрації в службі зайнятості?

Ситуаційне завдання 77

Чи можна вважати, що обов'язкове працевлаштування жінок, які перебували у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею віку трьох років, покладається на центр зайнятості за місцем їхнього проживання, який у визначений законодавством термін було попереджено про вивільнення працівників через ліквідацію підприємства?

Ситуаційне завдання 78

Як Ви будете шукати роботу? Складіть план пошуку. Зробіть аналіз ризиків.

Ситуаційне завдання 79

Чим, на Ваш погляд, визначається соціально-економічна цінність робочого місця? У яких випадках (за яких умов) вона має тенденцію до зростання, а в яких, навпаки, – до зниження?

Ситуаційне завдання 80

Відомо, що проблема гідної праці на міжнародному рівні, зокрема в рамках МОП (Міжнародної організації праці), вперше була поставлена у 1999 році. Саме тоді проблема забезпечення найманих працівників гідною працею була названа головним питанням нашого часу, і були визначені три основні зацікавлені в цьому сторони: уряди, представники робітників і підприємців. За цей час було визначено чотири стратегічні задачі у сфері вирішення проблеми гідної праці: розробка соціальних стандартів та фундаментальних принципів і правил; вивчення зайнятості в рамках концепції гідної праці; забезпечення соціального захисту; утвердження соціального діалогу.

Які існують проблеми в забезпеченні працівників гідною працею в Україні?

Розробіть пропозиції з вирішення цього завдання.

Ситуаційне завдання 81

Аналізуючи трансформацію праці і зайнятості, М. Кастельс відмічає: «У цілому, традиційна форма роботи, що базується на зайнятості протягом повного робочого дня, чітко окреслених професійних обов'язках і моделі просування щаблями кар'єри протягом життєвого циклу, повільно, але вірно розмивається» . Поясніть, чому це відбувається і до яких соціальних наслідків призводить у сучасній Україні.

Ситуаційне завдання 82

У сфері нестандартної зайнятості набуває поширення телеробота (теледоступ). Розробіть перелік переваг і недоліків, які надає телеробота (теледоступ). Що, на Ваш погляд, стримує формування активного ринку телеработи в Україні? Складіть перелік чинників, які сприяють і заважають розвитку телеработи в сучасній Україні.

Ситуаційне завдання 83

У сфері нестандартної зайнятості набуває поширення телеробота (теледоступ).

Поміркуйте над тим, які категорії працівників найбільш доцільно переводити на телеработу як режим зайнятості і чому. А для яких категорій працівників телеробота є недоречною? Якої соціальної підтримки потребує, на Ваш погляд, персонал, який працює в режимі телеработи?

Ситуаційне завдання 84

Прокоментуйте наведене нижче твердження О. Тоффлера: «Безробіття збільшує зайнятість. Воно створює робочі місця для соціальних працівників, лікарів, поліції. Воно змінює рівень заробітної плати в певних галузях промисловості, може створювати нові можливості для зайнятості з більш низькою заробітною платою»

Наведіть приклади для підтвердження або спростування цієї думки.

Ситуаційне завдання 85

Існує думка, що потрібен диференційований підхід до управління зайнятістю різних груп населення (молодь, жінки, люди передпенсійного віку тощо) у зв'язку з тим, що різні їхні соціальні ознаки, потреби, мотивація, цінності, ціннісні орієнтації, доходи, рівень освіти, спеціальність, кваліфікація. Зайнятість значною мірою визначають регіональні фактори: соціально-економічне становище, рівень життя людей, демографічні показники, соціально-економічний потенціал. У зв'язку з цим вчені пропонують вивчати регіональний тип зайнятої людини . На прикладі регіону, де Ви мешкаєте, складіть соціальний портрет регіонального типу працівника.

Ситуаційне завдання 86

Як зайнятість у неформальному секторі в Україні впливає на подальшу кар'єру працівників?

Ситуаційне завдання 87

Боротьба за повну зайнятість, профілактика і скорочення безробіття, допомога безробітним – найважливіші завдання Міжнародної організації праці (МОП). Основними цілями МОП у сфері зайнятості є:

– розширення зайнятості шляхом сприяння збалансованому і довготривалому економічному зросту;

– зниження рівня бідності шляхом ефективної зайнятості;

– проведення активної політики на ринку праці;

– досягнення оптимального співвідношення між стабільністю зайнятості та стабільністю заробітної плати;

– захист найбільш вразливих груп працівників: жінок, молоді, мігрантів.

Які існують проблеми в реалізації цих завдань у соціально-трудовій сфері України. Які напрямки державної політики у сфері праці можуть сприяти вирішенню зазначених проблем в Україні?

Ситуаційне завдання 88

Заробітчанство (як одна з практик трудової міграції в Україні) наразі розглядається як соціальна проблема. Розкрийте позитивні і негативні наслідки заробітчанства.

Розробіть комплекс державних заходів, які можуть усунути негативні наслідки заробітчанства.

Ситуаційне завдання 89

Науковці вказують на таку тенденцію на ринку праці сучасної України, як подрібнення та примітивізація професійно- кваліфікаційного базису економіки. Так, зміни в структурі зайнятості за кваліфікаційними групами засвідчили, що економічне зростання супроводжувалось зростанням зайнятості представників найпростіших професій та працівників сфери обслуговування й торгівлі та, навпаки, скороченням зайнятості спеціалістів, кваліфікованих робітників і кваліфікованих аграріїв. У кадровому складі економіки України постійно зменшується вага таких груп, як професіонали та фахівці (відповідно 13 % та 11,6 %), тоді як у всіх розвинених країнах їх частка збільшується і у середньому по ЄС становить до 16 % та 18 %. Водночас стрімко зростає частка осіб, які не мають професій і займають робочі місця, що не потребують кваліфікації (23,3 %), хоча в ЄС цей показник рідко сягає 10 % і навіть у Росії він складає 11,2 %.

Поміркуйте над тим, які заходи, на Ваш погляд, можуть зупинити цю негативну тенденцію.

Ситуаційне завдання 90

До недавнього часу слово «рекрутинг» було практично нікому не відомим. Сьогодні ж майже всі, хто стежить за станом сучасного ринку праці, планує свою кар’єру чи розвиває власний бізнес, знають, що рекрутингові агентства чи агенції із добору персоналу – своєрідний регулятор відносин ринку праці, посередник у працевлаштуванні. Наведіть приклад діяльності рекрутингових

організацій з працевлаштування у Вашому місті. Визначте позитивні та негативні риси розвитку системи приватних організацій з працевлаштування. Яким чином відбувається державне регулювання діяльності приватних кадрових та рекрутингових агентств?

Ситуаційне завдання 91

Розгляньте основні положення Законів Україні «Про зайнятість населення», «Про місцеве самоврядування в Україні», «Про державну службу» та сформулюйте повноваження органів місцевого самоврядування у сфері зайнятості та на ринку праці.

Яким чином пов'язані між собою соціально-економічна програма розвитку міста та місцева програма зайнятості?

Ситуаційне завдання 92

На ринку праці є критичні зони, які складають такі сегменти:

• до першого сегмента належать особи, які зареєстровані як безробітні та відмічаються у службах зайнятості як безробітні;

• до другого – особи, котрі не працюють, безробітні фактично, але формально на біржі праці не зареєстровані й безробітними не вважаються;

• третій сегмент складають частково зайняті особи, чий сукупний доход менше за прожитковий мінімум;

• до четвертого сегмента належать зайняте населення, чий заробіток нижче прожиткового мінімуму.

Розробіть комплекс заходів, які доцільно запроваджувати на рівні країни (регіону) для підвищення ефективності використання трудового потенціалу і залучення до трудової діяльності осіб з визначених сегментів ринку праці.

Ситуаційне завдання 93

У політиці зайнятості сучасні держави намагаються розвивати інститут громадських робіт, створюючи тимчасові робочі місця. Однак футурологи піддають критиці таку політику і заявляють: замість того, щоб займати сотні тисяч людей у рамках безглуздих державних програм щодо створення тимчасових робочих місць, можна було б залучити їх до розвитку сучасних форм громадського транспорту, поліпшення стану ландшафтів і міст. Можна збільшити кількість учителів і вихователів, поліпшити роботу галузі громадського обслуговування за рахунок продовження часу роботи, наприклад, музеїв, бібліотек, басейнів і спортивних комплексів.

Поміркуйте над тим, якою має бути соціальна робота у сфері зайнятості при реалізації політики створення державою тимчасових робочих місць і в умовах реалізації стратегії розвитку сектору послуг і збільшення зайнятих у ньому працівників.

Ситуаційне завдання 94

Відомо, що важливого значення у сучасних умовах набуває надання якісних, своєчасних та доступних соціальних послуг для безробітних громадян в умовах державної служби зайнятості. Сформулюйте показники

оцінки ефективності надання соціальних послуг в умовах базового центру зайнятості на прикладі Вашого міста.

Ситуаційне завдання 95

Ви соціальний працівник у Державній службі зайнятості м. Одеси. До Вас звернувся чоловік 45 років, який працював слюсарем. Більше року він не працює, оскільки знаходився на лікуванні у зв'язку з виробничою травмою. Чоловік звернувся до служби зайнятості з проханням допомогти з працевлаштуванням за спеціальністю. Складіть план роботи з клієнтом.

Ситуаційне завдання 96

Ви соціальний працівник служби зайнятості м. Одеси. До Вас звернулася дівчина 22 років з проханням зареєструвати її як безробітну, оскільки вона закінчила ВНЗ за спеціальністю «Геологія» і не змогла протягом півроку самостійно знайти роботу. Раніше вона не працювала.

Складіть план роботи з клієнтом.

Ситуаційне завдання 97

Згідно з Законом України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді», молодими громадянами вважаються особи віком від 14 до 35 років. Тому молодіжний контингент в Україні є демографічно неоднорідним, оскільки об'єднує групи населення у доволі широкому віковому діапазоні, які мають різний соціально-професійний та сімейно-побутовий статус, рівень освіти, тип зайнятості тощо і, у зв'язку з цим, різні потреби, інтереси та соціальні проблеми. Так, можна виділити наступні підгрупи: школярі (учнівська молодь); молоді особи, що здобувають професію у різних навчальних закладах (студентська молодь); молодь, яка знаходиться на етапі вторинної професіоналізації та сімейної соціалізації (період професійного становлення, побудови кар'єри, створення власної сім'ї).

Розгляньте особливості кожної з визначених підгруп. Розробіть проект заходів соціального захисту кожної з підгруп у сфері зайнятості та на ринку праці.

Ситуаційне завдання 98

Проаналізуйте рівень соціальної активності молоді у сфері зайнятості та на ринку праці. Запропонуйте напрямки підвищення соціальної активності молоді у сфері зайнятості та на ринку праці на прикладі Вашого міста.

Ситуаційне завдання 99

Проаналізуйте законодавчі основи працевлаштування молоді на перше робоче місце за допомогою центру зайнятості.

Визначте напрямки реформування сучасного законодавства для підвищення ефективності діяльності центру зайнятості у напрямку первинного працевлаштування молоді.

Ситуаційне завдання 100

Виберіть один або кілька варіантів і поясніть, чому ви вважаєте, що:

- безробіття необхідне для конкуренції за право одержати робоче місце, а також для підвищення якості праці та її продуктивності;
- уникнути безробіття неможливо, але необхідна державна програма його обмеження;
- безробіття неприпустиме.

Ситуаційне завдання 101

Який метод інформації для державного регулювання зайнятості, на Вашу думку, є більш точним і надійним: метод фіксації (реєстрації) чи метод щомісячного вибіркового обстеження домогосподарств? Розкрийте їх. Обґрунтуйте свою відповідь. Дайте оцінку чи коректно поставлене дане запитання.

Ситуаційне завдання 102

Проаналізуйте ситуацію у випадку збільшення розміру внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття для роботодавців, для найманих працівників. Які наслідки це буде мати для ринку робочої сили? Зробіть висновки.

Ситуаційне завдання 103

Як на Вашу думку, чи є в Україні середній клас? Обґрунтуйте свою відповідь. Яким чином розвиток середнього класу пов'язаний із проблемою вирішення зайнятості населення?

Ситуаційне завдання 104

Як Ви вважаєте, чому ті громадяни, котрі залучені до громадських робіт, вважаються безробітними, а не зайнятими? Чи є у Вас критичні зауваження до сучасного визначення і складу громадських робіт в Україні? Обґрунтуйте свою думку.

Ситуаційне завдання 105

Обґрунтовано доведіть, які робочі місця в Україні вигідніше створювати: у сфері матеріального виробництва чи в сфері обслуговування? Чому? Чи залежить раціональність їх створення від регіональних особливостей? Наведіть приклади.

Ситуаційне завдання 106

У місті два підприємства, які виробляють однакову продукцію, мають потребу в робітничих кадрах. Проте, керівник одного підприємства приймає будь-яких робітників, які потім навчаються своїм обов'язкам на робочому місці.

А керівник другого підприємства приймає лише тих робітників, які пройшли професійну орієнтацію. Як би Ви спрогнозували можливі наслідки роботи цих підприємств у майбутньому?

Ситуаційне завдання 107

У районному центрі велике за чисельністю підприємство попередило державну службу зайнятості про необхідність звільнення значної кількості працівників, що призведе до масового безробіття в районі. Вільних робочих місць і вакансій майже немає, забезпечити всіх безробітних допомогою відповідно до законодавства неможливо - не вистачає коштів. Якими в даному випадку будуть Ваші дії як директора районного центру зайнятості?

ДІЛОВІ ІГРИ

Методичні вказівки до проведення ділової гри

Команда обирає зі свого складу керівника-організатора, котрий розподіляє обов'язки і відповідальність між студентами в письмовій формі. Усі члени команди рівноправні у висуненні ідей. Ніяких окремих "генераторів ідей" не призначається, щоб не пригнічувати ініціативи інших студентів. Якщо одна проблемна ситуація вирішується декількома командами однієї академічної групи, то командам присвоюються порядкові номери. До ділової гри бажано залучати практичних працівників відповідних організацій. Роботи оцінюються за експертними оцінками призначеної викладачем експертної групи студентів, незадіяних у розв'язанні ситуації.

Виконану роботу, доповіді та співдоповідей оцінюються студентами-експертами за такою формою:

Експертна оцінка роботи команди № …. від …. 200... р.

№ з.	Аспекти оцінки	Бали
1.	Охоплення всіх аспектів проблеми	
2.	Методологія підходів до розв'язання проблеми	
3.	Ступінь теоретичного обґрунтування розробок	
4.	Глибина розробки окремих аспектів проблеми	
5.	Використання літературних джерел	
6.	Повнота і якість розрахунків	
7.	Наявність схем і рисунків	
8.	Якість основної доповіді	
9.	Якість співдоповідей членів команди	
10.	Якість відповідей на запитання всіх членів команди	
11.	Уміння застосовувати законодавчі акти	
12.	Уміння застосовувати статистичні джерела	
Усього балів		

Підписи членів експертної групи

Оцінювання здійснюється за п'ятибальною шкалою. Мінімальна оцінка 1 бал, максимальна – 5 балів. За оцінками експертної групи студентів визначається краща робота. Викладач аналізує і оцінює роботу експертної групи, і команди розробників. В оцінюванні роботи може брати участь працівник організації, залучений до ділової гри.

Коли завдання дається для розробки, що має комплексний характер, викладач конкретизує ситуацію, вказуючи певні дані щодо об'єкта дослідження, наприклад:

- чисельність населення у віці 15-70 років;
- чисельність економічно-активного населення;
- рівень існуючого безробіття;
- кількість і види підприємств, фірм, організацій;
- чисельність працівників на кожному підприємстві;
- форму власності та господарювання кожного;
- кон'юнктуру ринку праці для даної місцевості;
- період року, у якому склалася ситуація;
- інші особливості регіону.

Усе або частково з переліченого може бути задано самою командою.

Кожна команда одержує завдання від викладача на розв'язання ситуації на прикладі умовного або конкретного центру зайнятості, підприємства, фірми, району, міста, області тощо.

Студент-керівник (організатор) команди має скласти проект плану виконання завдання, обговорити його з групою, розподілити між студентами ролі відповідно до посад, які існують у центрі зайнятості, та після врахування слушних зауважень членів своєї робочої групи оформити його за наведеною формою (прізвища та види робіт умовні):

ЗРАЗОК

ПЛАН ВИКОНАННЯ ЗАВДАННЯ З ТЕМИ (НАЗВА ТЕМИ)

№ з.п.	Прізвище та ініціали виконавця	Вид роботи	Термін виконання	Термін доопрацювання
1.	Даниленко В. О	Розробка змісту	12.03.04	15.03.04
…	…	...	…	…
п	Іванченко О.А.	Забезпечення аналізу статистичних даних	10.03.04	14.03.04
	…	…	…	…
т	(Керівник групи)	Обговорення й доопрацювання роботи	17.03.04	

Виконання завдання обговорюється на призначеному практичному занятті. Доповідає про виконання завдання під час обговорення один зі студентів команди, якого обирає керівник цієї команди. Усі студенти, котрі брали участь

у виконанні завдання, мають бути готові до співдоповіді та відповіді по виданим їм керівником групи завданням. Так само щодо даного завдання доповідають та інші команди. Для уточнення ситуації студенти мають підготувати, якщо потрібно, рисунки, креслення, таблиці, розрахунки.

Підсумки обговорення підбиває викладач, оцінюючи:

- практичну доцільність та масштабність кожної розробки;
- міру охоплення всіх складових завдання;
- якість складеного плану щодо виконання завдання за заданою темою;
- якість іншої документації;
- уміння користуватись літературними джерелами та законодавчими актами;
- уміння аналізувати статистичні дані;
- логічність розробки і доповіді;
- переваги й недоліки кожної з розробок;
- роботу експертної комісії.

Приклад конкретної практичної ситуації та її розв'язання

Умова

У селищі міського типу (СМТ), на державному підприємстві – заводі "Електроприлад", передбачається вивільнення 820 працівників. Це призведе до масового безробіття, через те що безробітних у СМТ вже 670 осіб, а вільних робочих місць і вакансій лише 125. Потрібно прийняти рішення щодо запобігання масовому безробіттю.

Для розв’язання завдання районному центру зайнятості необхідні такі дані:

1) містечко розташовано в районі переважно сільськогосподарської спеціалізації з розвинутими овочівництвом і садівництвом;
2) чисельність населення СМТ – 12,7 тис.; у т. чисельність економічно активного населення – 5300 осіб;
3) містечко налічує 5,3 тис. осіб, що працюють;
4) у СМТ будується фабрика з виробництва харчових продуктів на 380 робочих місць, яка має запрацювати у грудні ц. р.;
5) коштів на додаткову сплату допомоги з безробіття вивільненим районний центр зайнятості не має;
6) пенсіонерів, що працюють з числа вивільнених – 90 осіб;
7) СМТ має інфраструктуру: лікарню, крамниці, овочеву базу, майстерню з ремонту сільгосптехніки, майстерню з ремонту побутової техніки, школи, ресторан, кав'ярні, перукарні, хімчистку.
8) середній розмір допомоги з безробіття в СМТ – 237 грн. на місяць.
9) фонд допомоги з безробіття в СМТ на місяць – 110 тис. грн.

Кінцева мета даного завдання – допомогти студентам засвоїти теоретичні засади щодо взаємодії методів регулювання зайнятості на віртуальному прикладі, який максимально наближеному до реальної ситуації, і розвинути організаційні здібності.

Проміжними цілями є:

- застосування студентами теоретичних знань у даній ситуації;
- напрацювання навичок розв'язання проблем у комплексі і системно;
- розвиток здібностей до аналізу та вміння робити правильні висновки із ситуації, яка виникла;
- набуття навичок користування наявними даними та пошуку додаткових даних, необхідних для правильної оцінки ситуації;
- набуття навичок щодо розробки заходів, спрямованих на позитивне розв'язання ситуації;
- набування організаційних навичок щодо розподілу завдань між виконавцями та визначення їх відповідальності за розв'язання конкретних завдань.

Розв'язання

Одержавши офіційне повідомлення (форма № ПН-4) щодо вивільнення працівників із заводу "Електроприлад", директор центру зайнятості призначає групу фахівців, які в тижневий термін повинні проаналізувати ситуацію на підприємстві, та встановити причини масового звільнення.

Аналіз виявив, що скорочення чисельності працівників на заводі є наслідком падіння попиту на продукцію заводу через її неконкурентоспроможність. Останнє є результатом низької якості продукції через застарілі технологію та устаткування, на заміну яких необхідно не менш як року. Відповідних заходів керівництво заводу не вживає. Отже, безробіття буде мати **економічний** характер.

Робиться висновок: для запобігання масовому безробіттю в СМТ і негативним наслідкам від цього треба призупинити вивільнення працівників із заводу "Електроприлад" на термін 6 місяців відповідно до ст. 19 Закону України "Про зайнятість населення".

Директор райцентру зайнятості готує відповідне подання до районної державної адміністрації, у якому на підставі проведеного аналізу обґрунтовує необхідність затримки вивільнення працівників із заводу на термін 6 місяців та надає пропозиції щодо посилення керівництва підприємства, яке не спромоглося витримати конкурентну боротьбу чим і спричинило масове звільнення працівників. Подається розроблений центром зайнятості проект постанови районної державної адміністрації з даного приводу. До проекту постанови райдержадміністрації додається проект заходів, яких треба вжити у зв'язку з вивільненням працівників. Ці заходи мають бути погоджені із суб'єктами – їх виконавцями.

Якщо окремі необхідні заходи не вдалося погодити з виконавцями - можливий варіант подання тільки аргументації необхідності затримки вивільнення працівників зі стислим переліком заходів по району. Після прийняття райдержадміністрацією позитивного рішення стосовно призупинення вивільнення, необхідні заходи розробляються в повному обсязі, погоджуються з виконавцями та подаються на затвердження до райдержадміністрації. Заходи передбачають:

- можливість запровадження в організаціях містечка гнучких форм зайнятості;

- організацію створення нових робочих місць;

- організацію перепідготовки для них працівників, які вивільнюються з підприємства;

- підвищення кваліфікації наявних безробітних на вільні робочі місця і вакансії;

- сприяння самозайнятості;

- сприяння відкриттю своєї справи;

- організацію громадських робіт, з урахуванням господарського спрямування сільгоспвиробництва району;

- контролю за накресленими заходами.

Питання стосовно посилення керівництва заводу райдержадміністрація вирішує окремо.

Після прийняття позитивного рішення райдержадміністрацією щодо призупинення вивільнення працівників з підприємства на термін 6 місяців і затвердження розроблених районним центром зайнятості заходів директор центру визначає необхідність конкретної організаційної, матеріальної і фінансової допомоги на здійснення окремих заходів та направляє відповідне клопотання до обласного центру зайнятості. Директор районного центру зайнятості розробляє і підписує наказ щодо організації і контролю виконання затверджених райдержадміністрацією заходів. Наказом затверджується внутрішні заходи (додаються).

Для розробки даних заходів необхідно провести розрахунки чисельності та рівня безробіття в разі вивільнення чисельності з підприємства з виробництва електроприладів

$$И = \frac{670 + 820 - 90}{5300 + 670} \times 100,$$

де *и* - рівень безробіття, %;

670 - чисельність безробітних у районі на останнє обстеження, осіб;

820 - очікуване звільнення працівників із заводу "Електроприлад", осіб;

90 - чисельність вивільнюваних пенсіонерів, осіб;

5300 осіб + 670 - чисельність економічно-активного населення в районі.

Виходячи з розрахунку по 237 грн. на місяць на одного безробітного, потрібно буде 237 грн. х 1400 осіб = 331800 грн. на місяць. Таких коштів район для СМТ не має. Рівень безробіття - п'ята частина економічно-активного населення - неприпустимий, оскільки може викликати соціальний вибух. Тому у зв'язку з вивільненням працівників з заводу "Електроприлад" треба вжити заходів щодо максимально можливого працевлаштування наявних безробітних та підготовки до зайнятості вивільнюваних працівників.

На який час може розрахувати райцентр зайнятості? Лист щодо звільнення працівників та їх перелік датовано 2 березня - плюс 2 місяці, через які працівники будуть звільнені, плюс шість місяців затримки - усього вісім місяців. Тобто, з 2-го листопада працівники "Електроприладу" будуть звільнені.

Розрахунки і пошуки можливостей працевлаштування тривають. Дані інших установ і організацій інфраструктури СМТ, свідчать про створення додатково 140 робочих місць протягом першого півріччя року. Треба дати безробітним первинну професійну підготовку і перепідготовку вивільнюваним для працевлаштування на вільні й нові робочі місця і вакансії. Це дасть можливість працевлаштувати 125+140 = 265 осіб, де 125 -вільні робочі місця і вакансії, котрі були раніше.

У цьому разі залишиться без роботи до вивільнення працівників із заводу «Електроприлад» 670-265=405 осіб.

Ураховуючи сільськогосподарський профіль району, цілком імовірно для безробітних організувати громадські роботи зі збирання врожаю. Для цього працівники центру зайнятості з'ясували, що за рахунок роботодавців на таких роботах можна зайняти у травні - липні 270 громадян, а у серпні -вересні - 220 громадян. Тож незайнятими будуть у цей період лише 185 громадян.

Крім того, береться до уваги те що, 108 осіб, які на опитуванні заявили себе як безробітні, насправді не зареєстровані в державній службі зайнятості як безробітні та тому отримувати допомогу не можуть.

Тепер треба взятися за підготовку до прийняття вивільнених з підприємства "Електроприлад" з 2 листопада. У райцентрі зайнятості розробляються відповідні заходи, до яких включається виявлення громадян в інших організаціях, котрі в період до листопада:

- виходять на пенсію;
- йдуть до Збройних сил за закликом;
- виїжджають у зв’язку зі зміною місця проживання та звільнюються з інших причин.

Відповідно встановлено - 38, 16, 25 громадян. Це дає можливість отримати 38+16+25=79 вільних робочих місць і вакансій. Крім того, з 1 грудня починає працювати фабрика харчових продуктів на 380 місць. На 1 грудня можуть бути забезпечено робочими місцями 90+79+380=549 осіб з тих, які вивільнюються. Отже, на 1 грудня залишається безробітних громадян: 405+(820-549)=676 осіб.

Це - кількість безробітних на рівні березня, і безробіття не є масовим. Водночас передбачаються заходи щодо перепідготовки тієї частини вивільнюваних, котрі йдуть на нові та звільнені робочі місця. Уточнюється, хто має підходящу (аналогічну) професію або спеціальність з тих працівників, які вивільнюються. Працівники райцентру через відділ кадрів підприємства виявили, що аналогічну професію або спеціальність мають 287 осіб. Необхідно перепідготувати на інші професії і спеціальності:

549-287=262 особи.

Уточнюється, скільки перепідготують підприємства й організації за свій кошт. Це становить 116 осіб. За рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття (далі - Фонд) необхідно перепідготувати на нові професії і спеціальності: 262-116=146 осіб.

З'ясовується, які це професії і спеціальності, скільки буде робочих місць на кожну з них, які терміни перепідготовки кожної професії (спеціальності) та

витрати, що їх потребує з Фонду кожна одиниця перекваліфікації на конкретну професію або спеціальність, робляться відповідні розрахунки на середню вартість перекваліфікації одного працівника, а саме:

$$В_c = \frac{ВіЧі}{Ч},$$

де $В_c$ - середня вартість підвищення кваліфікації одного працівника, грн.;

$В_i$- вартість підвищення кваліфікації одного працівника на і-ту професію, грн.;

$Ч_i$ - чисельність працівників, яких треба перекваліфікувати на і-ту професію, осіб;

Ч - загальна чисельність працівників, котрих треба перекваліфікувати.

Виявилось, що необхідно перекваліфікувати на:

- слюсаря-складальника – 16 осіб, по 1200 грн., на особу;
- слюсаря-водопровідника – 14 осіб, по 920 грн., на особу;
- монтажники устаткування – 75 осіб по 1150 грн., на особу;
- кочегара котельні – 10 осіб, по 850 грн., на особу;
- перукаря – 2 особи, по 1300 грн., на особу;
- вантажників – 15 осіб, по 720 грн., на особу;
- оператора устаткування – 11 осіб, по 1220 грн.;
- лаборанта-хіміка – 3 особи по 900 грн., на особу.

$$В_c = \frac{1200\times16+920\times14+1150\times75+850\times10+1300\times2+720\times15+1220\times11+900\times3}{16+14+75+10+2+15+11+3} = \frac{156350}{146} = 1071 \text{ грн}$$

Якщо районній службі зайнятості не вистачає своїх коштів для професійної перепідготовки вивільнених, вона звертається до обласного центру зайнятості.

Після розрахунків витрат на підготовку одного, працівника за окремою професією або спеціальністю виявляється, що середня вартість підготовки одного працівника складає 1071 грн. На професійну підготовку та перепідготовку працівнику у СМТ райцентр зайнятості має тільки 85,0 тис. грн., що забезпечує перепідготовку лише 85000/1071=79 працівників. Різницю 156350 - 85000 = 71350 грн. доведеться запросити як допомогу з резерву обласного центру зайнятості.

У заходи включається також проведення співбесіди з усіма вивільненими та з тими, хто звільнюється із сезонних громадських робіт з 1 жовтня (120 громадян) з бажанням відкрити свою власну справу, зайнятися індивідуальною трудовою діяльністю, вести домашнє підсобне господарство або фермерство, перейти на роботу за гнучким графіком. Виявилося, що мають бажання:

- відкрити власну справу - 25 осіб;
- зайнятися індивідуальною трудовою діяльністю - 42 особи;
- вести домашнє підсобне господарство 15 осіб;
- стати фермером - 7 осіб;
- перейти на роботу з поділом робочого місця - 22 особи.

За кожним видом діяльності розраховуються затрати з Фонду, зіставляються з наявними коштами на ці цілі й у разі нестачі грошей запрошується допомога обласного центру зайнятості. Всі перелічені дії включаються до складу заходів.

Отже, громадян, які потребують працевлаштування і які дали згоду зайнятися переліченими вище справами, на 1 грудня може виявитись лише:

676-25-42-15-7-22=565 осіб.

Однак у СМТ з 1 січня нового року здійснюється реконструкція і модернізація заводу "Електроприлад", для якої спочатку потрібно 150 працівників, а після її завершення - 200 працівників на постійну роботу. І знову треба повторити всі необхідні з'ясування і розрахунки стосовно балансу робочої сили, первинної кваліфікації тих, хто вступає у працездатний вік, підвищення кваліфікації, відкриття власної справи тощо.

Усе перелічене зводиться в окремі внутрішні заходи щодо забезпечення виконання рішення райдержадміністрації щодо призупинення вивільнення працівників із заводу з виробництва електроприладів, які затверджуються наказом за наведеним зразком. За виконанням цих заходів здійснюється постійний контроль. Наказ - форма розпорядчого документа, за допомогою якого керівник суб'єкта господарювання здійснює керівні функції.

Зразок наказу

Міський районний центр зайнятості

Наказ

від 15 березня р. №…… м. N-ськ

У зв'язку з рішенням N-ської районної державної адміністрації від 10 березня 2005р. щодо призупинення масового звільнення працівників із заводу "Електроприлад" на термін 6 місяців (з 2 травня до 2 листопада) на підставі ст.19 Закону України "Про зайнятість населення"

Наказую:

1. Затвердити "Заходи щодо виконання рішення районної державної адміністрації про призупинення вивільнення працівників з д.п. завод "Електроприлад" відповідно до ст. 19 Закону України "Про зайнятість населення". (Додаються.)
2. Заступникові директора центру зайнятості, начальникам відділів:
2.1. Забезпечити виконання даних заходів у встановлені строки.
2.2. У разі зміни ситуації, яка може бути перепоною щодо виконання окремих заходів, негайно доповісти мені особисто з необхідних пропозицій.
3. Заступникові директора центру зайнятості щотижнево контролювати стан запланованого і вживати необхідних заходів.
4. Загальний контроль за виконанням заходів та інформування обласного центру зайнятості покладаю на себе.

Директор центру зайнятості (ініціали, прізвище)

Затверджено наказом директора центру зайнятості
від _____200… р. №____

ЗАХОДИ ЩОДО ВИКОНАННЯ РІШЕННЯ РАЙОННОЇ ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ ПРО ПРИЗУПИНЕННЯ ВИВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ З Д.П. ЗАВОДУ "ЕЛЕКТРОПРИЛАД" ВІДПОВІДНО ДО СТАТТІ 19 ЗАКОНУ УКРАЇНИ "ПРО ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ"

№ з/п	Зміст заходів	Термін виконання	Відповідальний за виконання	Контролює виконання
1.	Призначено наказом групі фахівців проаналізувати на заводі «Електроприлад»: - прчини вивільнення працівників; - фінансові можливості заводу щодо призупинення звільнень на 6 місяців Подати висновки і пропозиції на підставі зробленого аналізу	До 15 березня	Сектор соціально-економічного та фінансового прогнозування	Заступник директора центру
2.	З’ясування станом на 1 квітня: - які є вакансії в місті й близьких селах (до 3 км від СМТ) за професіями і спеціальностями; - які робочі місця (140 одиниць) за професіями і спеціальностями буде введено в дію цього року; - можливість запровадження в організаціях містечка гнучких форм зайнятості	До 10 квітня	Сектор статистики й аналізу соціального захисту від безробіття, відділ організаційно-методичного забезпечення	Начальники відділів
3.	З□ясувати попит на додаткову робочу силу для збирання овочів за рахунок громадських робіт, а також можливість оплати даних робіт наймачами. Виявити інші можливості проведення громадських робіт за рахунок наймачів	До 15 квітня	Сектор організаційно-методичного забезпечення надання соціальних послуг населенню і роботодавцям	Заступник директора центру
4.	З□ясувати бажання серед вивільнюваних працівників: - відкрити власну справу; - вести індивідуальну трудову діяльність; - трудитися фермером; - вести підсобне господарство; - змінити професію (спеціальність); - погодитися на роботу з гнучкими формами зайнятості	До 15 травня	Сектор організаційно-методичного забезпечення надання соціальних послуг населенню та роботодавцям	Начальник відділу

5.	Виявити чисельність тих, хто бажає змінити місце проживання серед вивільнюваних працівників	До 1 червня	Сектор міграції та міжнародного співробітництва	Начальник відділу
6.	Запити від організацій (додається перелік) можливості щодо перекваліфікації працівників на професії (перелік) і спеціальності (перелік) та укласти відповідні договори	До 15 червня	Сектор організаційно-методичного забезпечення профорієнтаційної роботи та профнавчання, відділ доходів та фінансового забезпечення	Начальники відділів
7.	Перевірити можливість професійної перепідготовки вивільнюваних працівників у місцевому ПТУ за професіями (перелік) Зробити персоніфікований перелік перекваліфіковуваних та укласти відповідний договір	До 15 червня	Сектор організаційно-методичного забезпечення профорієнтаційної роботи та профнавчання, відділ доходів та фінансового забезпечення	Начальники відділів
8.	Зробити розрахунки та баланс необхідних витрат з Фонду загальнообов □язкового соціального страхування України на випадок безробіття щодо заходів: - професійної орієнтації; - професійної перепідготовки; - само зайнятість; - відкриття власної справи; - організації громадських робіт	До 20 червня	Відділ доходів та фінансового забезпечення	Начальник відділу
9.	Підготувати лист до обласного центру зайнятості з необхідними рорахунками й аргументацією потрібної матеріально-технічної та фінансової допомоги районному центру зайнятості у зв язку з масовими вивільненням працівників із заводу «Електроприлад»	До 20 червня	Заступник директора центру з відповідними відділами	Директор центру
10.	Контроль за виконанням рішень райдержадміністрації за окремими організаціями і службами, своєчасне вжиття необхідних заходів	Постійно	Директор центру, заступник директора центру	□
11.	Загальний контроль за станом виконання заходів, вказівки щодо необхідних корегувань у ході їх виконання	Постійно	Директор центру	□
	Заступник директора районного центру зайнятості	(Прізвище)		

Візи виконавців

Висновок

Описана ситуація сталася внаслідок економічного безробіття, яке виникло через програш у конкурентній боротьбі містоутворюючого підприємства «Електроприлад». Поглиблений аналіз виявив серйозні прорахунки в діяльності керівництва заводу, що могло стати причиною різкого зростання безробіття І переходу його в масове з усіма негативними наслідками. Однак організовані дії районної служби зайнятості запобігли цьому.

Розв'язане тренінгове завдання доводить необхідність застосування в єдності всіх трьох важелів регулювання зайнятості. Ст. 19 Закону України "Про зайнятості населення" дала **право** відстрочити вивільнення працівників із заводу "Електроприлад" і тим самим, з одного боку, запобігти масовому безробіттю в районі, а з другого – дати час для необхідних **організаційних дій.** Стаття Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття" дає право прокредитувати відкриття своєї справи, стимулюючи **економічно** вихід з безробіття, професійно навчити тих, хто вступає в працездатний вік, і перекваліфікувати незайнятих і т.п. Економічний інтерес спонукає підприємців до перекваліфікації кадрів, фермерів, до залучення безробітних до громадських робіт на збиранні врожаю. Всі розроблені заходи щодо запобігання безробіттю базуються на повній і своєчасній інформації, аналізі фактичного стану справи на підприємстві й у районі, прогнозуванні можливих наслідків та на висновках, котрі дали підставу щодо прийняття адміністративного рішення. Тепер необхідно контролювати його виконання, вносячи необхідні корективи в разі зміни ситуації. В основі розрахунків лежить баланс робочої сили, який робиться за періодами залежно від ситуації.

Для правильного розв'язання даного завдання та поглиблення знань студенти повинні добре орієнтуватись і вміти застосовувати Закон України «Про зайнятість населення», зокрема ст. 1-5, 7-9, 13, 18, 19; Закон України «Про загальнообов'язкове соціальне страхування на випадок безробіття».

Завдання до ділової гри № 1

Умови. У районному центрі сільської місцевості припиняється робота екологічно шкідливого підприємства у зв'язку з небезпекою для людей та навколишнього середовища. Воно підлягає зносу. Керівництво вчасно (за два місяці) попередило про звільнення працівникові районний центр зайнятості, якому необхідно приймати відповідні заходи.

Вихідні дані. Чисельність населення району у віці 15-70 років – 86,3 тис. громадян. Економічно активного населення 51,1 тис. осіб. Безробітних громадян — 4,8 тис. осіб. Вивільнюється з підприємства 1,315 працівників. Районний центр зайнятості отримав листа від підприємства 15 лютого. З 1-го червня цього ж року має вступити до ладу консервний цех на харчовій фабриці, якому потрібно 160 працівників із зовнішнього ринку праці.

Інші необхідні дані як-то чисельність пенсіонерів, які вивільнюються з підприємства, призов до лав збройних сил та інші обирає студент.

Завдання. Розробити необхідні розрахунки та заходи, щодо недопущення розвитку безробіття в районі.

Завдання до ділової гри № 2

Умови. В Амвросієвському районі Донецької області у звітному році навантаження на 1 вільне робоче місце (вакансію) становило 23 безробітних особи. В області за цей період навантаження на 1 вільне робоче місце було 4 безробітні особи.

Завдання. За допомогою активних заходів регулювання зайнятості населення на підставі чинного законодавства протягом року необхідно зменшити навантаження на одне вільне робоче місце не менше ніж удвічі.

Вихідні дані.

1. Кількість безробітних громадян у розрахунках коефіцієнта навантаження береться відповідно до законодавства України і становить на 01.01. поточного року 2300 осіб. Чисельність економічно активного населення – 25400 осіб.
2. Склад безробітних громадян:
- чоловіків – 1000 осіб, серед яких 300 осіб передпенсійного віку і 220 звільнено з міст покарання;
- жінок – 1300 осіб, серед яких 350 осіб передпенсійного віку і 80 звільнено з місць покарання.
3. У місці є великий цементний завод, який виробляє цемент низької якості та незавантажений замовленнями. Для виконання можливих замовлень завод потребує додатково 300 робітників.
4. Протягом року з числа тих, хто працює в організаціях і на підприємствах міста вийдуть на пенсію 4700 громадян, призвані до Збройних сил 550 осіб, увійдуть у працездатний вік 4950 громадян.
5. Структура вільних робочих місць і вакансій не збігається з кваліфікацією та спеціальностями безробітних.

Примітка: вихідні дані, яких, на думку студента, не вистачає, можуть ними вводитись додатково на свій розсуд, але без порушення загальної концепції завдання (склад інфраструктури міста, професії, на які потрібно перенавчати безробітних тощо).

Завдання до ділової гри № 3

Умови. Розробіть структуру, розрахуйте чисельність і визначте основні завдання районного центру зайнятості за такими даними:

- у районі 42 тис. населення у віці 15 – 70 років;

- працівників у промисловості – 3,2 тис. осіб, у сільському господарстві – 12,1 тис. осіб, самозайнятих – 3,3 тис. осіб, безробітних – 5,5 тис. осіб, у тому числі – 4,8 тис. осіб у сільському господарстві;

- у районі через рік буде збудовано два підприємства харчової галузі на 970 робочих місць із новітньою технологією;

- район розташований поблизу державного кордону з Польщею.

Завдання: усвідомити взаємозв'язок кожної ланки базового центру зайнятості з конкретними умовами її роботи.

2. ЗАВДАННЯ ДОСЛІДНИЦЬКОГО ХАРАКТЕРУ

Інформаційною базою для підготовки студентами навчального завдання дослідного характеру є статистичні матеріали у вигляді таблиць, перелік яких формується в рамках певних тематичних блоків, які диференційовані за формами навчання. Інформаційне наповнення тематичних блоків може переглядатись і змінюватися щороку.

Для виконання завдання дослідного характеру треба використовувати такі інформаційно-довідкові матеріали:

- статистичний щорічник Держкомстату України;
- статистично-аналітичний збірник Мінпраці України і Державного центру зайнятості «Ринок праці України»;
- збірники обстежень Держкомстатом домогосподарств з питань економічної активності населення, зайнятості та безробіття «Економічна активність населення України»;
- статистичний збірник Держкомстату України «Праця України».

Студент має проаналізувати дані з інформаційно-довідкових матеріалів у динаміці не менше ніж за три роки за допомогою статистичних показників, серед яких абсолютні, відносні (темп зростання, приросту, індекси), середні величини, показники варіації тощо. Тільки порівняльна динаміка процесів дозволить з'ясувати розвиток тенденцій і зробити висновки. Результати досліджень мають бути подані у вигляді таблиць, діаграм, графіків, що є обов'язковою вимогою до їх оформлення. Обсяг роботи з виконання завдань дослідного характеру не повинен перевищувати п'ять—сім сторінок (без урахування вихідних статистичних таблиць).

Перелік тематичних блоків для виконання дослідницького завдання

Тема 1. Економічна активність населення за статтю та місцем проживання.

Тема 2. Економічна активність населення за віковими групами, статтю та місцем проживання.

Тема 3. Економічна активність населення за освітою, статтю та місцем проживання.

Тема 4. Економічна активність населення по регіонах, за статтю та місцем проживання.

Тема 5. Чисельність економічно активного населення за віковими групами, по регіонах за останній рік. Рівні економічної активності населення за віковими групами, по регіонах за останній рік.

Тема 6. Чисельність зайнятого населення за віковими групами, по регіонах за останній рік. Рівні зайнятості населення за віковими групами, по регіонах за останній рік.

Тема 7. Чисельність економічно неактивного населення за віковими групами, по регіонах за останній рік.

Тема 8. Обсяги та рівні економічної активності за освітою, по регіонах за останній рік. Обсяги та рівні зайнятості за освітою, по регіонах за останній рік. Обсяги та рівні економічної неактивності за освітою, по регіонах за останній рік.

Тема 9. Зайняте населення за статусами зайнятості, формами власності, статтю та місцем проживання.

Тема 10. Населення, зайняте економічною діяльністю, за статусами зайнятості та формами власності. Населення, зайняте економічною діяльністю, за видами економічної діяльності, статтю та місцем проживання.

Тема 11. Населення, зайняте економічною діяльністю, за причинами тимчасової відсутності на роботі, статтю та місцем проживання.

Тема 12. Зайняте населення за тривалістю робочого часу, статтю та місцем проживання. Зайняте населення за тривалістю нормативно встановленого та фактично відпрацьованого робочого часу, статтю та місцем проживання. Зайняте населення за середньою тривалістю фактично відпрацьованого тижневого робочого часу, статусами зайнятості, формами власності та статтю.

Тема 13. Зайняте населення за середньою тривалістю фактично відпрацьованого тижневого робочого часу, видами економічної діяльності, статтю та місцем проживання. Зайняте населення за середньою тривалістю фактично відпрацьованого тижневого робочого часу, професійними групами, статтю та місцем проживання.

Тема 14. Зайняте населення за умовами тривалості робочого дня (тижня), статтю та місцем проживання. Зайняте населення за умовами тривалості робочого дня (тижня), статусами зайнятості, формами власності, статтю та місцем проживання.

Тема 15. Зайняте населення за причинами роботи на умовах неповного робочого дня (тижня), статтю та місцем проживання.

Тема 16. Зайняте населення, яке шукало іншу основну або додаткову роботу за статтю та місцем проживання. Зайняте населення за причинами пошуку іншої основної або додаткової роботи, статтю та місцем проживання. Зайняте населення, яке шукало іншу основну або додаткову роботу, за статусами зайнятості. Зайняте населення, яке шукало іншу основну або додаткову роботу, за формами власності та видами економічної діяльності. Зайняте населення, яке шукало іншу основну або додаткову роботу, за професійними групами.

Тема 17. Рівень зайнятості в Україні та країнах Європейського Союзу.

Тема 18. Рівень зайнятості населення в Україні та країнах СНД.

Тема 19. Безробітне населення за статтю та місцем проживання.

Тема 20. Безробітне населення за причинами незайнятості, статтю та місцем проживання.

Тема 21. Безробітне населення за причинами незайнятості, віковими групами, статтю та місцем проживання.

Тема 22. Безробітне населення за причинами незайнятості, освітою, статтю та місцем проживання.

Тема 23. Безробітне населення за тривалістю незайнятості, статтю та місцем проживання.

Тема 24. Безробітне населення за тривалістю незайнятості, віковими групами, статтю та місцем проживання.

Тема 25. Безробітне населення за тривалістю незайнятості, освітою, статтю та місцем проживання.

Тема 26. Середня тривалість незайнятості безробітного населення за статтю та місцем проживання, по регіонах.

Тема 27. Безробітне населення за тривалістю пошуку роботи, статтю та місцем проживання.

Тема 28. Безробітне населення за тривалістю пошуку роботи, віковими групами, статтю та місцем проживання.

Тема 29. Безробітне населення за тривалістю пошуку роботи, освітою, статтю та місцем проживання.

Тема 30. Середня тривалість пошуку роботи безробітними за статтю та місцем проживання, по регіонах.

Тема 31. Рівень безробіття в Україні та країнах Європейського Союзу.

Тема 32. Рівень безробіття в Україні та країнах СНД.

Тема 33. Населення за причинами економічної неактивності, статтю та місцем проживання.

Тема 34. Населення за причинами економічної неактивності, віковими групами, статтю та місцем проживання.

Тема 35. Населення за причинами економічної неактивності, освітою, статтю та місцем проживання.

Тема 36. Населення за причинами економічної неактивності по регіонах.

Тема 37. Населення працездатного віку, яке зневірилось у пошуках роботи, за причинами незайнятості, статтю та місцем проживання. Населення працездатного віку, яке зневірилось у пошуках роботи, за статтю, місцем проживання по регіонах. Населення працездатного віку, яке зневірилось у пошуках роботи, за тривалістю незайнятості, статтю та місцем проживання. Середня тривалість незайнятості населення працездатного віку, яке зневірилось у пошуках роботи, за статтю, місцем проживання, по регіонах.

Тема 38. Вивільнення працівників за окремими категоріями, формами власності та видами економічної діяльності. Вивільнення працівників по регіонах.

Тема 39. Попит на робочу силу за окремими категоріями працівників, формами власності та видами економічної діяльності. Попит на робочу силу по регіонах. Попит на робочу силу та її пропозиція за професійними групами працівників. Навантаження незайнятого населення на вільні робочі місця по регіонах.

Тема 40. Особи, які мали статус безробітних та перебували на обліку в державній службі зайнятості, за категоріями та причинами незайнятості. Безробітне населення, яке перебувало на обліку в державній службі зайнятості, по регіонах.

Тема 41. Рівень зареєстрованого безробіття по регіонах.

Тема 42. Динаміка безробіття населення по регіонах за останні три роки.

Тема 43. Працевлаштування незайнятого трудовою діяльністю населення за окремими категоріями, формами власності та видами економічної діяльності. Працевлаштування незайнятого трудовою діяльністю населення по регіонах.

ТЕРМІНИ І ПОНЯТТЯ

Активна політика зайнятості - це комплекс заходів, націлений на сприяння повернення безробітних до активної праці, насамперед: створення робочих місць, допомога у працевлаштуванні, у професійній підготовці та перепідготовці, у розвитку самозайнятості, професійне консультування тощо.

Аутсорсинг персоналу (залучення персоналу), за яким організація передає одну або кілька своїх непрофільних функцій іншій організації на засадах цивільно-правової угоди.

Аутстафінг – оформлення у штат спеціалізованого агентства співробітників, що працюють у компанії, котра з тих чи інших причин не має наміру утримувати цей персонал у себе.

Безробітні у визначення МОП – це особи у віці 15 – 70 років (як зареєстровані, так і не зареєстровані у ДСЗ), які одночасно задовольняють трьом умовам: не мають роботи, шукають роботу або намагаються організувати власну справу, готові приступити до роботи протягом наступних 2 тижнів. До цієї категорій належать також особи, що навчаються за направленням служби зайнятості, знайшли роботу і чекають відповіді або готуються до неї приступити, але на даний момент ще не працюють.

Безробітні за українським законодавством – це працездатні громадяни працездатного віку, що не мають роботи і заробітку, зареєстровані в органах служби зайнятості, шукають роботу і готові до неї приступити.

Безробітний зареєстрований - особа працездатного віку, яка зареєстрована в територіальному органі центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, як безробітна і готова та здатна приступити до роботи.

Блочно-модульне професійне навчання - навчання, яке побудовано за вихідними стадіями таким чином, щоб кожна наступна стадія була логічним продовженням попередньої та забезпечувала працівникам можливість подальшого навчання.

Броня – кількість робочих місць для обов’язкового працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту.

Бюджетно-податкова політика - політика скорочення безробіття шляхом збільшення бюджетних витрат чи зниження податків, або використання і першого, і другого заходу.

Ваучер - це документ встановленого зразка, що дає особі відповідно до Закону право на перепідготовку, підготовку на наступному освітньо-кваліфікаційному рівні, спеціалізацію, підвищення кваліфікації у навчальних закладах чи у роботодавця.

Види зайнятості - розподіл активної частини трудових ресурсів у сферах використання праці, професії, спеціальності і т.п

Гнучкі форми зайнятості – форми реалізації економічної активності населення, що передбачають вихід за межі нормальної тривалості робочого дня (тижня), зайнятість, яка пов'язана зі специфічним соціальним статусом тих, хто працює, зайнятість за нестандартними організаційними формами.

Державна програма зайнятості населення – документ, який розробляється на підставі основних прогнозних параметрів соціально-економічного розвитку України, державних, галузевих та регіональних програм у частині їх впливу на сферу зайнятості.

Державна служба зайнятості - централізована структура спеціальних органів, яка утворена для комплексного вирішення питань регулювання зайнятості населення, професійної орієнтації і соціальної підтримки тимчасово непрацюючих громадян.

Державне регулювання зайнятості населення – цілеспрямований вплив державних органів на співвідношення попиту і пропозиції робочої сили в країні у цілому або в окремій місцевості за допомогою економічних, правових, адміністративно-організаційних заходів з метою запобігання поширенню безробіття чи його скороченню та забезпечення максимальної продуктивної зайнятості економічно активного населення.

Державні соціальні гарантії – встановлені законами мінімальні розміри оплати праці, доходів громадян, пенсійного забезпечення, соціальної допомоги, розміри інших видів соціальних виплат, які забезпечують рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму.

Державні соціальні стандарти – встановлені законами, іншими нормативними актами соціальні норми і нормативи або їх комплекс, на базі яких визначаються рівні основних державних соціальних стандартів.

Єдина технологія надання соціальних послуг центрами зайнятості — це система форм, методів, способів діяльності, стандартних і уніфікованих процедур та операцій, які здійснюють підрозділи і спеціалісти центрів зайнятості базового рівня при наданні передбачених чинним законодавством соціальних послуг населенню і роботодавцям, оптимізації змісту і послідовності дій персоналу, їх координації, врахуванні індивідуальних якостей клієнтів та конкретної ситуації, що склалася у шукача роботи або роботодавця на ринку праці з метою досягнення максимальної ефективності та якості послуг.

Економічно активне населення (ЕАН), за концепцією МОП, – це населення обох статей віком 15 – 70 років включно, яке протягом певного періоду забезпечує пропозицію своєї робочої сили на ринку праці. Кількісно ЕАН складається з чисельності зайнятих економічною діяльністю і чисельності безробітних, до яких за цією методикою належать чітко визначені групи людей.

"Економіко-технологічний детермінізм" - напрям у соціально-економічному розвитку, за яким вироблюється надзвичайна ставка на активні економічні трансформації та ігноруються припустимі межі соціальної підтримки населення.

Загальнообов' язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття – система прав, обов'язків і гарантій, яка передбачає матеріальне забезпечення на випадок безробіття з незалежних від застрахованих осіб обставин та надання соціальних послуг за рахунок коштів Фонду

загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття.

Зайнятість - це діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб, що не суперечить законодавству і, як правило приносить заробіток (трудовий доход).

Зайнятість видима неповна - це переважно статистичне поняття, яке можна безпосередньо виміряти за допомогою даних про заробітну плату, відпрацьований час або шляхом спеціальних вибіркових обстежень.

Зайнятість добровільна передбачає право розпоряджатись своєю здатністю до праці, здійснювати будь-яку, не заборонену законом, діяльність, зокрема не пов'язану з виконанням оплачуваної роботи, надання кожній людині підходящої для неї роботи з одночасною відміною будь-яких форм примусу до праці.

Зайнятість інноваційна - це здатність окремої людини, кадрового потенціалу фірми, трудових ресурсів галузі, економічно активного населення території максимально швидко пристосовуватися до нових потреб економіки, що викликані технологічними нововведеннями.

Зайняті економічною діяльністю – особи, які беруть участь у виробництві благ різного роду послуг у зв'язку з цим вступають у відносини з іншими особами, групами осіб або товариствами з приводу своїх доходів. У визначення МОП – це особи у віці 15-70 років, які виконують роботу за винагороду за наймом, працюють індивідуально або у окремих громадян-роботодавців, на власному підприємстві, безоплатно працюючі члени домашнього господарства, зайняті в особистому підсобному сільському господарстві.

Зайнятість легальна – це діяльність громадян регламентована державними документами.

Зайнятість неповна - режими зайнятості неповний робочий день.

Зайнятість невидима неповна - переважно аналітичне поняття, яке відбиває фундаментальне порушення рівноваги між робочою силою та іншими виробничими факторами.

Зайнятість нетоварна - означає всі види неоплачуваної роботи, результати якої споживаються самими працівниками або членами їхніх сімей. Передусім це робота в особистому підсобному та домашньому господарстві, а також перенесення в сім'ю тієї роботи, яка при нормальній платоспроможності є платними послугами. Чим нижчі грошові доходи сім'ї, тим більшу частку засобів існування вона отримує з нетоварного сектору.

Зайнятість неформальна - трудова діяльність людей в неформальному секторі економіки, яка характеризується такими рисами: відсутність офіційної реєстрації діяльності; переважання самозайнятості; низька капіталоозброєність праці; застарілі й шкідливі технології; легкий доступ для працівників та відсутність перешкод; низький рівень доходів; безправ'я працівників; нерідко "контроль" діяльності з боку кримінальних структур.

Зайнятість первинна – це зайнятість на основному місці роботи, яка і є основним джерелом доходів для працівника.

Зайнятість постійна – це зайнятість, яка відзначається відносною стабільністю місця роботи.

Зайнятість продуктивна - це повна зайнятість, що в той же час відповідає вимогам раціональності. Вона відображає стан кількісної та якісної збалансованості між потребою населення в роботі й робочими місцями, за якої створюються сприятливі умови для соціально-економічного прогресу і дотримуються інтереси як окремих працівників, так і суспільства в цілому.

Зайнятість раціональна - означає ефективність трудової діяльності в найширшому розумінні цього поняття: суспільну корисність результатів праці; оптимальність суспільного поділу праці; кількісну і якісну відповідність робіт і працівників; економічну доцільність робочих місць, що без шкоди для здоров'я дозволяє працівникам досягти високої продуктивності праці й мати заробіток, який забезпечує нормальне життя.

Зайнятість суспільно-корисна – визначається зайнятістю у суспільному виробництві, на військовій службі у будь-яких законних військових формуваннях, на державній службі, в науці, культурі, освіті, на денних відділеннях військових і цивільних навчальних закладів, у підсобному і домашньому господарстві, доглядом дітей та хворих.

Зайнятість тимчасова - це зайнятість, яка пов'язана з тимчасовим, епізодичним або сезонним характером роботи.

Зайнятість стандартна характеризується роботою у виробничому приміщенні роботодавця; стандартним навантаженням протягом дня, тижня, року; наявністю стабільного робочого місця; чітко визначеним часом початку та закінчення робочого дня; законодавчо встановленою тривалістю робочого дня (тижня, року). Відсутність однієї з цих рис дає змогу говорити про альтернативні (нестандартні) форми зайнятості.

Зайнятість з економічних позицій суспільства – це діяльність працездатного населення, пов'язана зі створенням суспільного продукту або національного доходу.

Запозичена праця – це форма нетипової зайнятості, яка передає цього працівника в розпорядження іншого роботодавця.

Індексація - заходи підтримки реального рівня доходів населення в умовах росту споживчих цін.

Інфраструктура ринку праці як система – це сукупність суб'єктів матеріально-технічного, організаційного, інформаційного, фінансового і правового характеру, які забезпечують безперебійне функціонування ринкового механізму та безперервність процесу. Інфраструктура ринку праці включає державні і недержавні заклади, кадрові служби підприємств і фірм, громадські організаційні фонди, нормативно-правове середовище, що забезпечує взаємодію між попитом і пропозицією праці.

Квота робочих місць – закріплена норма робочих місць, у т.ч. з гнучкими формами зайнятості, у відсотках до кількості робочих місць для обов'язкового працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту.

Концепція зайнятості – це система поглядів, уявлень, які розкоивають характер зайнятості на певному етапі соціально-економічного розвитку суспільства.

Коефіцієнт валового обігу робочих місць - сума показників створення та ліквідації робочих місць.

Коефіцієнт валового обігу робочої сили - сума показників найму та вибуття робочої сили.

Коефіцієнт введення (створення) робочих місць - відношення різниці між чисельністю зайнятих на кінець та на початок періоду по групі підприємств, на яких зайнятість збільшувалася до загальної чисельності зайнятих в економіці на початок періоду.

Коефіцієнт виведення (ліквідації) робочих місць - відношення різниці між чисельністю зайнятих на кінець та на початок періоду по групі підприємств, на яких зайнятість зменшувалася до загальної чисельності зайнятих в економіці на початок періоду.

Коефіцієнт вибуття робочої сили - аналогічний коефіцієнту робочих місць.

Коефіцієнт збалансованості робочих місць та робочої сили - відношення планової та фактичної чисельності персоналу до чисельності, яка потрібна для укомплектування усіх робочих місць з нормативною змінністю.

Коефіцієнт економічної активності населення у працездатному віці - відношення чисельності працюючих працездатного віку до загальної чисельності.

Коефіцієнт економічної активності пенсіонерів - відношення чисельності працюючих пенсіонерів до загальної їх чисельності.

Коефіцієнт економічної активності підлітків - відношення чисельності працюючих підлітків до загальної їх чисельності.

Коефіцієнт надмірного обігу робочих місць - різниця між коефіцієнтом валового обігу робочих місць і абсолютним значенням коефіцієнту чистої заміни зайнятості.

Лізинг персоналу передбачає «такий метод використання людських ресурсів, який полягає у наданні однією організацією в розпорядження іншої фахівців необхідного профілю та кваліфікації для виконання певних функцій на користь цієї організації».

Макроекономічна гнучкість – це зміни заробітної плати залежно від динаміки таких показників, як валовий національний продукт, продуктивність праці, інфляція, зовнішньо-торгівельний баланс.

Мікроекономічна гнучкість – це ув'язка заробітної плати з результатами діяльності підприємства, з особистими досягненнями працівників. В обох випадках під витратами на робочу силу розуміють заробітну плату, а також побічні виплати із соціальних фондів.

Мінімальна заробітна плата - це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, годинну норму праці (обсяг робіт). До мінімальної заробітної плати не включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати. Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання

Міжнародна організація праці (МОП) – спеціалізована установа утворена у 1919 р., що проголосила своєю метою вивчення і покращення умов праці

та життя трудящих шляхом вироблення конвенцій і рекомендацій з питань трудового законодавства. Місце перебування – Женева.

Модуль трудових навичок – це опис роботи в рамках виробничого завдання чи професії, виражений у вигляді модульних блоків.

Модульний блок – це логічно довершена, прийнятна частина роботи в рамках виробничого завдання, професії чи сфери діяльності з чітко визначеним початком та закінченням.

Оплачувані громадські роботи – це загальнодоступні види тимчасової трудової діяльності громадян, що не потребують спеціальної кваліфікації і виконуються на договірній основі.

Офшоринг - це перенесення внутрішньофірмової діяльності в іншу країну.

Пасивна політика регулювання зайнятості населення спрямована на підтримку доходів населення у випадку втрати роботи. Це: реєстрація та облік осіб, що шукають роботу; визначення розміру допомоги по безробіттю; організація системи надання допомоги по безробіттю; впровадження не грошових форм підтримки безробітних та їхніх сімей тощо.

Преференції - визначені фінансові субсидії, які надаються на безвідсотковій або безповоротній підставі державою тим фірмам, які беруть на себе зобов'язання по використанню державних програм у будь-якій галузі.

Професійне навчання - набуття та удосконалення професійних знань, умінь та навичок особи відповідно до її здібностей, що забезпечує відповідний рівень професійної кваліфікації для професійної діяльності та конкурентоспроможності на ринку праці.

Професійне навчання зареєстрованих безробітних - професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації, спрямовані на здобуття та удосконалення професійних знань, умінь та навичок, підвищення конкурентоспроможності на ринку праці, що здійснюються за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

Професійна орієнтація населення - комплекс взаємопов'язаних економічних, соціальних, медичних, психологічних і педагогічних заходів, спрямованих на активізацію процесу професійного самовизначення та реалізацію здатності до праці особи, виявлення її здібностей, інтересів, можливостей та інших чинників, що впливають на вибір або зміну професії та виду трудової діяльності.

Рекомендації МОП – міжнародні трудові норми, які не підлягають ратифікації та які орієнтують країни на удосконалення законодавства у тій чи іншій галузі. Як правило, розкривають проблему більш детально, ніж конвенції.

"**Рецидив пасивності**" - напрям у соціально-економічному розвитку, який виходить з того, що передбачення фахівців про збільшення безробіття та загострення соціально-трудових відносин безпідставні.

Ринок праці - динамічна система, в якій взаємодіють суб'єкти власності на засоби виробництва та наймані працівники, які формують обсяг, структуру та співвідношення попиту, та пропозиції на робочу силу.

Самозайняті особи – це працівники, які працюють самостійно не за наймом, і підприємці, які створюють робочі місця для себе та інших, зокрема постійних і

тимчасових службовців, неоплачувальних працівників сімейних підприємств та осіб, які проходять індивідуальне виробниче навчання на підприємстві.

Страхування - особливий вид економічної діяльності, який пов’язаний з перерозподілом ризику надання урону майновим інтересам серед учасників страхування за різними несприятливими явищами.

Страхування на випадок безробіття — система прав, обов'язків і гарантій, яка передбачає матеріальне забезпечення на випадок безробіття з незалежних від застрахованих осіб обставин та надання соціальних послуг за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

Страховий випадок — подія, через яку застраховані особи втратили заробітну плату або інші передбачені законодавством України доходи внаслідок втрати роботи з незалежних від них обставин та зареєстровані в установленому порядку як безробітні, готові та здатні стати до підходящої роботи і справді шукають роботу.

Страховий стаж — період (строк), протягом якого особа підлягає страхуванню на випадок безробіття і за який сплачено страхові внески (нею, роботодавцем).

Список використаної і рекомендованої літератури

1. *Конституція* України. Прийнята на п'ятій сесії ВР України 28 червня 1996 року. — К., 1996.
2. *Постанова* Верховної Ради України від 01.03.91 № 804-XII "Про порядок введення в дію Закону Української РСР "Про зайнятість населення".
3. *Закон* України "Про зайнятість населення" // Закони України – К., 2013р., т.1. с.252 – 268.
4. *Закон* України "Про колективні договори і угоди" // Законодавство України про працю станом на 25 травня 2002 р. — К.: Істина, 2002.
5. *Закон* України "Про оплату праці" // Законодавство України про працю станом на 25 травня 2003 р. — К.: Істина, 2003.
6. *Закон* України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття" // Голос України. — 2000. — 11 квітня (№ 64).
7. *Кодекс* законів України про працю // Кодекси України: У 4 т. — К.: Право, 2003. — Т. 4.
8. *Про державну* службу зайнятості: Затв. постановою Кабінету Міністрів України від 24 червня 1991 р. № 47 (зі змін., внесеними постановами Кабінету Міністрів України від 29 квітня 1993 р. і 4 вересня 1998 р.) // ЗПУРСР. — 1991. — № 6. — С. 50; 1993. — № 10. — С. 200; Праця і зарплата. — 1998. — № 9.
9. *Конвенція* МОП № 131 "Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються" від 3.06. 1970 р.
10. *Конвенція* МОП № 142 "Про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів" від 23 червня 1975 р.
11. *Конвенція* МОП № 168 "Про сприяння зайнятості і захист від безробіття" від 21 червня 1988 р.
12. *Адамчук В. В., Ромашов О. В., Сорокина М. Е.* Зкономика и социология труда: Учебник. — М.: ЮНИТИ, 1999.
13. *Алавердов А.* К вопросу о внутрифирменном рынке труда // Вопр. зкономики. — 1999. — № 12.
14. *Альошин В.* Україна готує велику економічну справу // Вісн. пенсійного фонду України. — 2003. — № 12.
15. *Афанасьев В.* Динамика и структура занятости на государственной службе в США // Зкономист. — 1997. — № 12.
16. *Баланда А. Л.* Неформальна зайнятість (методологія і методика дослідження): Автореф. дис. к. е. н. — К., 1999.
17. *Барсукова* С. Теневой и фиктивный рынки труда в современной России. — Том 5. — 2000. — № 1.
18. *Богиня Д.* 17., *Грішнова* О. *А.* Основи економіки праці. — Київ Знання- Прес, 2000.
19. *Браччи Дж*. Новые формы занятости, информационные технологии *11* Вопр. зкономики. — 2003. — № 2.
20. *Васильченко В. С., Василенко П. М.* Ринок праці: теоретичні основи і державна практика: Посіб. для працiв. держ. служби зайнятості. — К.: Вид-во ПІК ДСЗ, 2000.

21. *Васильченко В. С.* Державне регулювання зайнятості. — К.: КНЕУ, 2003.
22. *Вишневская Н.* Рннок труда на фазе подъема. Наступил ли перелом? *11* Мировая зкономика и международные отношения. — 1996. — № 3.
23. *Вишневская* Я. Проблеми и перспективи рынка рабочей силы // МЗиМО. — **2000. — № 8.**
24. *Власова Н., Кулешова Е.* Российский рынок труда в 2005 году // Человек и труд. — 2006. — № 4.
25. *Гангслі Теренс.* Соціальна політика та соціальне забезпечення за ринкової економіки. — К.: Основи, 1995.
26. Державна *служба зайнятості України, 10 років* / Держ. центр зайнятості Мінпраці України. — К.: Вид-во МКУ "Vel Ward", 2000.
27. *Європейська політика і соціальне партнерство в ЄС: довідник* / Н.Г. Діденко, І.Я. Тодоров, О.Р. Чугріна, О.К. Міхеєва / за заг. ред. Н.Г. Діденко. – Донецьк: ДонДУУ, 2012. – 150 с.
28. *Завіновська* Г. *Т.* Економіка праці. — К.: КНЕУ, 2003.
29. *Зайчук Б.* Перспективи розвитку держави // Вісн. пенсійного фонду України. — 2003. — № 5.
30. *Заславский И.* К характеристике труда в современной России // Вопр. акономики. — 2001. — № 2.
31. *Кабалина В., Рыжикова* 3. Неполная занятость в России // Вопр. зкономики. — 2001. — № 2.
32. *Казановський А.В.*Практика діяльності служб зайнятості зарубіжних країн: досвід та принципи організації: Навч.-метод. розробка – К.: ІПК ДСЗУ,2010. – 50 с.
33. *Калина А. В.* Державне регулювання зайнятості: Навч. посіб. – К.: МАУП, 2006. – 144 с.
34. *Калина А. В.* Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности): Учеб.-метод. пособие. — К., 1997.
35. *Карпенко О. А.* Економічний механізм формування ринку праці: Автореф. дис. к. е. н. — К., 2000.
36. *Кір'ян Т., Куліков Ю.* Управління лізінгом робочої сили / Т.Кірян, Ю.Куліков // Україна: аспекти праці. – 2004. - №3. – С.11-12.
37. *Колот А.*Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудовій сфері // Кір'ян Т., Куліков Ю. Управління лізінгом робочої сили / Т.Кірян, Ю.Куліков // Україна: аспекти праці. – 2009. - №8. – С. 3 - 14.
38. *Комяков О. М.* Державне регулювання перехідної економіки: Автореф. дис. к. е. н. — К., 2000.
39. *Кравченко І. С.* Трудозберігаюча функція зайнятості. — Львів, 1999.
40. *Кучинська О. О.* Соціальні гарантії зайнятості: Методологія та напрями забезпечення: Автореф. дис. к. е. н. — К., 1998.
41. *Лібанова Е, М.* Ринок праці. — К.: Центр навчальної літератури, 2003.
42. *Луданик М. В.* Дистанционная занятость на российском рынке труда: формирование, развитие и механизмы регулирования [дис. канд. экон. наук] /Луданик М. В. — М.: Моск. гос. ун-т им. Ломоносова, 2006.
43. *Ляшенко Т.* Соціальне партнерство: шлях до ринкової держави // Юрид. вісн. — 1999. — Трав.

44. *Мамчур І.* Кредити для малого та середнього бізнесу: робота на перспективу // Праця і зарплата. — 2003. — Листопад. (№ 42).
45. *Матієшина* О. *Д.* Регулювання зайнятості населення в умовах ринкової трансформації економіки України: Автореф. дис. к. е. н. — К., 1998.
46. *Никифорова А. А.* Рынок труда: занятость и безработица. — М., 1991.
47. *Нестандартние* формы занятости в промышленно развитых странах: Пробл.-тематический сб./ РАНИНИОН. — М., 1999.
48. Офіційний сайт Єврокомісії з питань телероботи //http: //www.eto.org.uk.
49. *Пазюк О. Г. , Шелешкова С. М.* Методологічні передумови розробки програми зайнятості населення//Персонал.—2001.—№ 5(65) додаток 1(16).—С.37-40.
50. *Пейтек А. В.* пошуках нових форм і методів роботи // Вісн. пенсійного фонду України. — 2003. — № 7.
51. *Петюх В. М.* Ринок праці: Навч. посіб. — К.: КНЕУ, 1999.
52. *Пискунов А.* Лизинг рабочей сили в Росин/А.Пискунов//Лизинг.—2007.— № 2.
53. *Праця і закон.* – 2003. - № 23.
54. *Праця і закон*. – 2003. - № 20.
55. *Прохоров З.* Лизинг персонала / З. Прохоров // Лизинг. – 2007. - №4.
56. *Решетнікова А.* Нетрадиційна форма лізингу: лізинг персоналу / А. Решетнікова // Україна: аспекти праці. — 2002. — № 3. — С. 45.
57. *Ринок* праці України у 2012 році: Аналіт.-стат. зб. — К.: Держ. центр зайнятості, 2013.
58. *Рофе А. ИСтрейко В.Т.*,Збышко В. Г. Зкономика труда: Учебник для вузов. — М.: МИК, 2000.
59. *Романенко О. М.* Регулювання ринку праці (територіальний аспект): Автореф. дис. к. е. н. — К., 1996.
60. *Рязанцев С.В., Ткаченко М.Ф.* Мировой рынок труда и международная миграция: Учебное пособие / С.В. Рязанцев, М.Ф. Ткаченко. — Москва : ЗАО «Издательство «Экономика», 2010. — 303 с. — (Высшее образование).
61. *Салахеева Г. И.* Социально-зкономические факторы занятости в России [автореф. дис. канд. зкон. наук] / Г. И. Салахєєва. — Казань: Казанский гос. ун-т, 2007.
62. *Соціальне* партнерство в Україні: перспективи законодавчого регулювання // Україна: аспекти праці. — 1998. — № 2.
63. *Українець* С. Соціально-трудові відносини в Україні: зміст і розвиток // Україна: аспекти праці. — 1999. — № 3.
64. Управление занятостью и организация трудоустройства. / Обзорная информация мирового опыта. – К.: МАУП, 1995.
65. *Черненко М.* Співпраця допомагає вирішувати соціальні питання // Вісн. пенсійного фонду України. — 2003. — № 1.
66. *Чемерис А. Т.* Організація діяльності служби зайнятості. — К.: МАУП, 2003.
67. *Чорна Г.* За кулісами “зарплата у конверті” //Вісн. Пенсійного фонду України. — 2003. — № 11.
68. *Эренберг Р. Д,, Смит Р. С.* Современная зкономика труда. — М.: Изд-во Моск. ун-та, 1996.

69. *Экономика* (экономическая теория): Учебное пособие для вузов / Под общ. ред. Б.Д. Бабаева – 3-е изд. – Иваново, 2006.
70. *Экономика* труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г. Г. Мельникова, Р. П. Колосовой. — М.: Изд-во Моск. ун-та, ЧЕРО, 1996.