

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАУКОВО-ДОСЛІДНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ ІНСТИТУТ**

На правах рукопису

ДЖЕГУР Геннадій Васильович

УДК 331:5; 331634

**МЕХАНІЗМ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ
ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ**

08.00.03 – економіка та управління національним господарством

ДИСЕРТАЦІЯ

на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Науковий керівник:
доктор економічних наук, професор
ЛИЧ Володимир Миколайович

Київ – 2017

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ	9
1.1 Сутність та вектори впливу регулятивних функцій державної політики сприяння зайнятості на розвиток економіки	9
1.2. Механізм реалізації державної політики регулювання зайнятості на ринку праці: принципи формування та особливості функціонування	24
1.3. Методичні підходи до визначення пріоритетів та оцінювання заходів державного регулювання зайнятості населення.....	38
Висновки до розділу 1	53
РОЗДІЛ 2. ФУНКЦІОНУВАННЯ ТА ОЦІНКА МЕХАНІЗМУ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ	56
2.1. Визначення основних детермінант державного регулювання ефективного попиту на робочу силу	56
2.2. Діагностика пропозиції трудових ресурсів на ринку праці в Україні	76
2.3. Оцінка стану та проблеми державного регулювання у контексті формування концепції ефективної зайнятості	106
Висновки до розділу 2	124
РОЗДІЛ 3. ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ МЕХАНІЗМУ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ	128
3.1. Державна політика стимулювання зайнятості на базі розвитку інноваційного підприємництва.....	128
3.2. Програми сприяння зайнятості населення як необхідний елемент активізації державного регулювання ринку праці в Україні.....	148
3.3. Удосконалення державного регулювання зайнятості населення в умовах циклічного розвитку економіки	164
Висновки до розділу 3	174
ВИСНОВКИ	178
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	182
ДОДАТКИ	198

ВСТУП

Актуальність теми. Розвиток національної економіки супроводжується змінами в державній системі регулювання зайнятості населення. Водночас, у зв'язку із поглибленням економічної кризи, військовими подіями на сході України, проблемами переселенців, погіршення умов та якості життя населення порівняно з європейськими країнами, зростає необхідність активізації пошуку та обґрунтування пріоритетних напрямів удосконалення державного регулювання зайнятості населення. На державному рівні недостатня увага приділяється якісним параметрам зайнятості людського капіталу, зокрема, сільського населення, удосконаленню механізму регулювання ринку праці, стимулюванню підвищення ефективності використання трудового потенціалу в процесі циклічного розвитку ринкової економіки.

Проблеми державного регулювання зайнятості населення завжди були пріоритетними та досліджувалися багатьма як зарубіжними, так і вітчизняними вченими. Зокрема, значний внесок у їх розробку зробили такі провідні вітчизняні економісти, як В.П. Антонюк, А.В. Базиліюк, А.П. Баранник, В.В. Близнюк, І.К. Бондар, Н.О. Гаркавенко, В.М. Геєць, О.А. Грішнова, Т.А. Заяць, М.І. Карлін, І.І. Кичко, А.М. Колот, Д.Ф. Крисанов, Е.М. Лібанова, В.М. Лич, І.Г. Манцуров, І.Л. Петрова, Н.В. Ушенко та інші. Не заперечуючи суттєвого внеску науковців у формування основ розвитку та регулювання зайнятості населення, водночас необхідно зазначити, що в умовах переходу національної економіки на інноваційну модель виробництва потребують подальшого удосконалення як теоретико-методичні засади, так і прикладні аспекти державного регулювання зайнятості населення, зокрема, сільського. Адже, частка сільських жителів у загальній чисельності складає понад 30%. Значний науковий інтерес для комплексної характеристики соціально-економічних умов зайнятості становлять проблеми щодо розселення та використання людського потенціалу села, пов'язані, насамперед, з впливом сільського населення як у місто, так і у країни далекого зарубіжжя. Сукупність зазначених проблем зумовила вибір теми, постановку мети, задач і проведення комплексного наукового дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота пов'язана з виконанням науково-дослідних робіт у Науково-

дослідному економічному інституті на тему: «Підготовка методичних рекомендацій з розробки альтернативних варіантів прогнозу розвитку економіки України на середньостроковий період та розробка на цій основі середньострокового прогнозу розвитку економіки на 2010–2015 роки» (державний реєстраційний номер 0109U005460) – автором розроблено пропозиції, що спрямовані на удосконалення державного регулювання зайнятості населення в умовах циклічного розвитку вітчизняної економіки та стимулювання зайнятості в інноваційно орієнтованих видах підприємницької діяльності; у Київському національному університеті будівництва і архітектури на тему: «Людський капітал України: стан, проблеми, перспективи відтворення» (державний реєстраційний номер 0111U004529) – автором обґрунтовано рекомендації щодо переходу до переважно інтенсивного типу відтворення людського капіталу: посилення залежності оплати послуг робочої сили, доходів від складності праці, кінцевих результатів господарської діяльності.

Мета і задачі дослідження. Метою дисертаційної роботи є обґрунтування основних напрямів удосконалення теоретичних положень і методичних рекомендацій та розробка прикладних аспектів щодо формування механізму державного регулювання зайнятості населення в процесі становлення інноваційного розвитку національної економіки.

Реалізація поставленої мети зумовила необхідність визначення та вирішення таких задач:

- узагальнити теоретико-методичні підходи до сутності державного регулювання зайнятості населення в умовах дії ринкових законів;
- розкрити сутність механізму державного регулювання зайнятості населення та сформулювати основні принципи його формування з урахуванням вимог інноваційного розвитку національної економіки;
- оцінити сучасний стан та виокремити проблеми функціонування соціально-економічного механізму зайнятості населення;
- провести моніторинг чисельності зайнятого та економічно активного населення, а також визначити прогнозні значення зайнятості населення країни;
- проаналізувати сучасний стан, основні тенденції та проблеми зайнятості сільського населення;

- встановити закономірності впливу основних елементів механізму державного регулювання на зайнятість сільського населення;
- надати пропозиції щодо удосконалення Програм державного регулювання сприяння зайнятості населення;
- визначити пріоритетні напрями підвищення ефективності дії механізму державного регулювання зайнятості населення.

Об'єктом дослідження є процес державного регулювання зайнятості населення в Україні.

Предметом дослідження стали концептуальні засади, теоретико-методичні положення та практичні рекомендації щодо формування механізму державного регулювання зайнятості населення в умовах становлення інноваційного розвитку національної економіки.

Методи дослідження. У процесі наукового дослідження автор керувався положеннями, принципами та методами сучасної економічної теорії, працями вітчизняних та зарубіжних учених, закономірностями та особливостями генезису механізму державного регулювання зайнятості населення. Зокрема, серед загальнонаукових методів використані такі: *діалектичний* – забезпечив системно-ситуаційний розгляд механізму державного регулювання зайнятості населення в динаміці, у взаємозв'язку та взаємозалежності усіх його елементів; *структурно-функціональний* – використав у розробці питань щодо поліпшення структури механізму державного регулювання зайнятості населення, визначення регулювальних функцій та пріоритетних напрямів подальшого удосконалення організаційно-економічного механізму державного регулювання ринку праці; *економіко-математичний* – забезпечив органічне поєднання кількісного та якісного аналізу стану державного регулювання зайнятості населення. Використання спеціальних економічних методів – аналізу і синтезу (для оцінювання складових державного механізму регулювання зайнятості населення), балансового (для оцінювання попиту та пропозиції на ринку праці), монографічного (при дослідженні ситуації із зайнятістю сільського населення) – забезпечило розгляд зайнятості населення як системної економічної категорії, зумовило можливість аналізу впливу попиту та пропозиції робочої сили на стан зайнятості населення, а також їх системну взаємодію на рівень державно-

го регулювання, дало змогу здійснити наочне структурно-логічне зображення викладених положень.

Інформаційною базою дослідження є законодавчі та нормативні акти України, офіційні дані Державної служби статистики України, Міністерства економічного розвитку та торгівлі України, Міністерства соціальної політики України, а також монографічні дослідження, публікації у спеціальних періодичних виданнях, мережі Internet.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у такому:

удосконалено:

- на основі виокремлення пріоритетів інноваційного розвитку національної економіки обґрунтовано визначальну роль людського капіталу у формуванні ефективного механізму державного регулювання зайнятості населення з урахуванням діючої фази економічного циклу, що відповідає інституційним вимогам та забезпечує умови розширеного відтворення трудового потенціалу;

- сутнісну характеристику регулювальних функцій держави (мотиваційно-мобілізуючої, соціально-трудоного посередництва та соціально-захисної) у сфері зайнятості населення як засобу вираження та реалізації вітчизняних інтересів щодо збереження та розширеного відтворення трудового потенціалу нації, з одного боку, та важливого захисного елемента інтересів суб'єктів соціально-трудоного відносин, з іншого, при обов'язковому врахуванні фази відтворювального циклу в економіці. Це дозволяє оцінити відповідність регулювальних функцій держави у сфері зайнятості населення, зокрема сільського, сучасним концептуальним поглядам на пріоритети державного регулювання соціально-економічного розвитку та їх трансформацію відповідно до сучасних реалій;

мотиваційні засади державного регулювання зайнятості населення, які ґрунтуються на врахуванні економічних інтересів та системно охоплюють різні напрями державної політики регулювання зайнятості, зокрема: гарантії у сфері оплати послуг праці і соціального захисту, колективно-договірне регулювання зайнятості, податкову систему, кадрові стратегії підприємств. Обмеженнями виступають: стан національної економіки та ступінь її реформування; низька диференційованість заробітної плати та її залежність від складності праці; зрос-

тання безробіття за слабкої соціальної захищеності працівників у приватному секторі економіки;

набули подальшого розвитку:

методичні підходи до обґрунтування напрямів державного регулювання зайнятості населення, в основу яких покладено принцип системності та враховано дію викликів в економічному розвитку країни, що дає змогу розробити програми зайнятості населення;

визначення механізму державного регулювання зайнятості населення, що, на відміну від існуючих, передбачає узгодженість та цілісність його структурних елементів, підвищену гнучкість відповідно до ситуаційних змін та ефективність їхньої взаємодії.

Практичне значення одержаних результатів. Методичні положення та аналітичні матеріали, пропозиції щодо вирішення проблем зайнятості використані Міністерством соціальної політики України з метою удосконалення механізму державного регулювання зайнятості населення (зокрема, в частині створення ефективних робочих місць, підвищення якості робочої сили) під час розробки нової законодавчої ініціативи (редакції Закону України «Про зайнятість населення») (довідка № 768/021/106-16 від 25.10.2016 р.); НДЕІ Міністерства економічного розвитку і торгівлі України при розробці пропозицій щодо удосконалення державного регулювання зайнятості населення в умовах циклічного розвитку вітчизняної економіки (довідка № 2/366 від 27.07.2012 р.); Білоцерківським міськрайонним центром зайнятості – при розробці Програми зайнятості населення м. Біла Церква на 2013–2017 рр. (довідка № 3329 від 21.05.2013 р.); Київським національним університетом будівництва і архітектури при розробці методичних рекомендацій для вивчення економічних дисциплін «Економічна теорія» та «Макроекономіка» (довідка № 267 від 16.04.2015 р.); у навчальному процесі Білоцерківського національного аграрного університету при викладанні таких дисциплін, як «Управління персоналом», «Регіональний менеджмент» для студентів економічних спеціальностей (довідка № 01-12/1285 від 30.12.2016 р.).

Особистий внесок здобувача. Сформульовані в дисертації наукові результати, висновки, рекомендації та пропозиції належать автору і є його особистим науковим доробком.

Апробація результатів дисертації. Основні положення дисертаційної роботи та результати досліджень доповідалися й обговорювалися на: 68-й науково-практичній конференції КНУБА (Київ, 17–20 квітня 2007 р.); науково-теоретичній конференції «Людський капітал України: стан, проблеми, перспективи відтворення» (Київ, 9 листопада 2007 р.); 69-й науково-практичній конференції КНУБА (Київ, 15–18 квітня 2008 р.); науково-практичній конференції «Соціально-економічні аспекти формування громадського суспільства» (Умань, 6–7 червня 2008 р.); 70-й науково-практичній конференції КНУБА (Київ, 14–17 квітня 2009 р.); 71-й науково-практичній конференції КНУБА (Київ, 16–19 березня 2010 р.); 72-й науково-практичній конференції КНУБА (Київ, 22–25 березня 2011 р.); міжнародній науково-практичній конференції студентів і молодих учених «Актуальні проблеми розвитку соціально-економічних систем» (Бердянськ, 18–19 квітня 2011 р.); науковій конференції молодих учених, аспірантів і студентів КНУБА (Київ, 1–3 листопада 2011 р.); международной научно-практической конференции «Экономико-правовые, социально-политические и культурно-исторические аспекты развития регионов» (Березники, 8 ноября 2011 г.); VII Международной научно-практической конференции «Условия экономического роста в странах с рыночной экономикой» (Переяслав-Хмельницкий, 23–24 апреля 2015 г.); II Всеукраїнській науково-практичній конференції «Необхідність та проблеми формування економіки інтелектуального капіталу в Україні» (Київ, 4–5 листопада 2015 р.).

Публікації. Основні ідеї, положення та результати досліджень висвітлені у 15 наукових працях, із них 2 публікації – в колективних монографіях, 8 статей – у наукових фахових виданнях, затверджених МОН України (1 з яких у виданні, зареєстрованому у міжнародній наукометричній базі), 5 тез доповідей на конференціях. У загальному обсязі наукових праць за темою дисертації авторіві належить 5,61 друк. арк.

Структура та обсяг роботи. Дисертаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел із 224 найменувань, включає 11 таблиць, 28 рисунків, 11 додатків. Загальний обсяг дисертації становить 212 сторінок комп'ютерного тексту.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

1.1 Сутність та вектори впливу регулятивних функцій державної політики сприяння зайнятості на розвиток економіки

Процес соціально-економічного розвитку обумовлює необхідність регулювання життєдіяльності населення з тим, щоб надати їй необхідних властивостей відповідно до прийнятих суспільних норм та принципів. Розвиток ринкової системи господарювання, зорієнтований на максимізацію прибутку, не спроможний забезпечити вирішення значного кола соціальних проблем. У залежності від соціально-економічної ситуації теоретичні засади державного регулювання зайнятості населення опрацьовуються в контексті наукової дискусії про роль держави в ринковій економічній системі.

У цьому зв'язку необхідно підкреслити протилежність двох фундаментальних концепцій, які ґрунтовно досліджують це питання, – монетаризму та кейнсіанства. Прибічники монетаризму вважають, що розвинене ринкове середовище самостійно забезпечує економічну стабільність, а тому втручання держави в економіку лише обмежує саморегуляцію вільного ринку. На протилежних позиціях ґрунтується теорія кейнсіанства, згідно з якою держава за допомогою правових, адміністративних, економічних важелів повинна відігравати активну роль у соціально-економічному розвитку.

На особливу увагу в досліджуваному контексті заслуговує теорія «економіки пропозиції», яка являє собою синтез монетаристських, неокласичних та неоліберальних поглядів. Її розвиток був зумовлений необхідністю стимулювання приватної ініціативи та підприємництва; політика зайнятості, що ґрунтувалася на цих засадах, передбачала звуження сфери втручання держави в економічні процеси в цілому.

У сучасній економічній науці та практиці не досягнуто єдності поглядів щодо сутності та доцільного діапазону виконуваних державою функцій у сфері зайнятості населення. Вони істотно різняться – від визнання провідної та домінантної ролі держави в економічному розвитку до обмеження її функцій суто «наглядовими».

В наукових публікаціях відзначається непродуктивність протиставлення цих крайніх позицій [149–151]. Автор дотримується точки зору, яка доводить необхідність поєднання державного впливу на зайнятість, ринок праці і суто ринкових важелів, вплив яких спонукає до саморозвитку будь-якої сфери суспільного буття в залежності від наявної фази відтворювального циклу. В умовах кризового стану економіки необхідність державного регулювання зайнятості населення посилюється.

Державне регулювання зайнятості населення ґрунтується на товарно-грошових відносинах, закономірностях взаємодії попиту і пропозиції робочої сили, товарному характері самої робочої сили. Необхідність високого рівня державного впливу на сучасну українську економіку визнається багатьма вченими, а недооцінка його ролі, переважання уявлень про ринковий механізм як всеохоплюючий і автоматичний регулятор господарських відносин визнається небезпечним для суспільства. Проведений автором аналіз наведених в економічній літературі результатів досліджень [3–5; 12; 14–15] доводить необхідність збереження міцних позицій держави в регулюванні економічного розвитку, пошуку оптимальних співвідношень між державним та ринковим регулюванням зайнятості населення. З цього приводу В.М. Бедратий правильно зазначає, що «... не може бути ефективної ринкової економіки без активної ролі держави. Хоча, звичайно, самі методи і механізм державного впливу не залишаються незмінними. Крім цього, масштаби державного впливу, його конкретні функції і методи істотним чином відрізняються в різних країнах і відповідають історичним, культурним, геополітичним й іншим чинникам» [13, с. 66].

Науковці в цілому одностайні в думці, що в нових соціально-економічних умовах необхідно сформувати регулятивний механізм змішаного типу, який би об'єднував у собі важелі державного впливу з ринковими, характеризувався збалансованістю основних елементів та узгодженістю напрямів дії. Механізм державного регулювання зайнятості населення повинен містити складові, які б сприяли ствердженню, поглибленню принципів інноваційного розвитку та соціального прогресу [1, с. 92–97; 26, с. 44; 43, с. 42].

Стабільності чи нестабільності системі державного регулювання надає перш за все макроекономічний простір, що забезпечує розвиток конкуренції, міжгалузевий та територіальний перерозподіл робочої сили, розширення мож-

ливостей для працевлаштування населення. Трансформаційні соціально-економічні зрушення вимагають адекватної модернізації регулюючого механізму, його радикального оновлення відповідно до системних перетворень. На регіональному рівні пріоритетного розвитку повинні набути ті елементи регулюючого механізму, які одночасно сприяють зміцненню економічної самостійності території та її самодостатності. У цьому контексті макроекономічна та регіональна стабільність повинні розглядатися як основні передумови ефективного впливу на зайнятість населення [79, с. 188; 111, с. 245; 116, с. 26].

У сучасних соціально-економічних умовах на увагу заслуговує така особливість соціально-трудова відносин як конфліктність, зумовлена неспівпаданням економічних інтересів соціальних партнерів. Ми підтримуємо думку українських вчених Д.П. Богині, С.І. Бандура, Е.М. Лібанової, М.В. Семикіної та інших про те, що конфліктний характер цих відносин зумовлений нееквівалентним обміном, коли результати праці оплачуються за ціною, нижчою за їх реальну вартість і не забезпечують найманому працівникові можливість нормально відтворити власну робочу силу [11, с. 213; 17, с. 105; 128, с. 76; 183, с. 212]. Це є свідченням недостатнього регулюючого впливу держави на ці відносини, а також невисокого рівня розвитку соціального партнерства, внаслідок чого порушуються основні відтворювальні пропорції в економіці.

Узагальнюючи існуючі погляди щодо сутності державного регулювання соціально-трудова відносин, особливостей формування структури зайнятості населення та функціонування ринку праці [2, с. 153; 10, с. 104–106; 33, с. 61; 208, с. 464], можна визначити методично важливі орієнтири реалізації регулятивних функцій держави:

- підпорядкованість національним інтересам та пріоритетам загальнодержавного значення;
- системність в обґрунтуванні цілей, завдань та важелів впливу на зайнятість населення з урахуванням наслідків трансформаційних перетворень, у тому числі обмежень, ризиків та загроз;
- скоординованість рішень та конкретних дій органів виконавчої влади, місцевого самоврядування щодо розвитку сфери зайнятості населення, оптимізації її основних пропорцій;

- прозорість державних регулятивних інструментів, їх адекватність цілям суспільного розвитку та потребам населення;
- адаптивність до зміни соціально-економічної ситуації та кон'юнктури ринку, ринку праці та капіталу в залежності від фази відтворювального циклу;
- спрямованість на досягнення високого кінцевого результату, підвищення продуктивності праці, скорочення безробіття, зростання професійно-кваліфікаційного потенціалу, покращення структури зайнятості у відповідності з потребами інноваційного розвитку.

Автор вважає, що регулятивні функції держави у сфері зайнятості населення варто досліджувати в двох аспектах – як засіб вираження та реалізації національних інтересів із точки зору збереження та розширеного відтворення трудового потенціалу нації – з одного боку, та як важливий захисний елемент інтересів усіх суб'єктів соціально-трудоких відносин – з іншого. Саме такий методичний підхід дає змогу оцінити, наскільки регулюючі функції держави у сфері зайнятості населення відповідають сучасним концептуальним поглядам на пріоритети державного регулювання соціально-економічного розвитку, його трансформації відповідно до суспільних потреб.

В умовах загострення суперечностей між економічними інтересами різних верств населення держава повинна виконувати прогресивну роль, тобто знаходити компромісні рішення як результат консенсусу цих інтересів. Керуючись національними інтересами, вона має забезпечити стабільний розвиток сфери зайнятості, її диверсифікацію та якомога більш повну ефективну зайнятість населення з кінцевою метою – підвищення життєвого рівня населення, створення умов його гармонійного розвитку.

У сучасних соціально-економічних умовах необхідність посилення регулюючої функції держави у сфері зайнятості населення обумовлена такими обставинами та причинами [84; 97]:

по-перше, фінансово-економічною кризою, військовими діями на сході України;

по-друге, соціально-економічні трансформації активізують втручання держави в процеси формування, розподілу, перерозподілу та використання робочої сили, забезпечення попиту на неї та рівноваги між основними параметра-

ми зайнятості; структурна модернізація економіки на основі інноваційного розвитку в цьому плані є найбільш впливовою на зайнятість населення;

по-третє, процесами економічної глобалізації, внаслідок яких зростає між-державний рух робочої сили та посилюються міграційні переміщення населення різного професійно-кваліфікаційного складу;

по-четверте, соціалізація економічного розвитку передбачає посилення державного соціального захисту населення у сфері зайнятості населення, насамперед соціально вразливих верств населення та переселенців, які потребують державної підтримки;

по-п'яте, прагнення країни інтегруватися в європейський економічний простір вимагає високої регульованості процесів зайнятості населення, наближення до європейських стандартів життєдіяльності, покращення соціального клімату в країні.

Із точки зору автора зазначені вище обставини свідчать про об'єктивну необхідність посилення регулюючої функції держави у сфері зайнятості населення та забезпечення її провідної ролі в здійсненні соціально-економічних трансформацій, оскільки ефективна зайнятість населення – це основа зростання продуктивності праці, доходів населення, валового внутрішнього продукту. Функції державного регулювання зайнятості населення обумовлені насамперед тим, що держава є гарантом і захисником їхніх інтересів – від питань соціального захисту вразливих верств населення до регулювання кадрового забезпечення окремих галузей економіки [114, с. 214; 170, с. 84].

Таким чином, держава створює умови для нормального відтворення робочої сили, з одного боку, та оптимального розподілу ресурсів праці, з іншого. Не випадково в економічній теорії почало застосовуватися поняття нормативної та позитивної ролі держави [18, с. 26; 101, с. 13; 137, с. 154], якими відповідно позначають функції держави щодо сприяння суспільно-економічному розвитку та фактично виконувани нею функції.

У сучасних умовах переважає опосередкований вплив на зайнятість населення, тобто, здійснюючи структурну трансформацію економіки, держава впливає на розвиток тих чи інших сфер господарювання, розширюючи чи згортаючи певні сфери економічної діяльності. При цьому можуть виникати супе-

речності, обумовлені тим, що не повною мірою враховуються регіональні, місцеві інтереси. Окремі суб'єкти господарювання впливають на сферу зайнятості населення опосередковано, тобто через реалізацію власних цілей, серед яких провідною є одержання доходів. Використовуючи незадоволений попит на товари і послуги як засіб для досягнення своїх підприємницьких цілей, суб'єкти господарювання формують нові сегменти зайнятості населення.

Таким чином, підсумовуючи викладене вище, можна зробити такі висновки:

по-перше, основним напрямом державного впливу на сферу зайнятості населення є розробка та впровадження соціальних нормативів і гарантій, прийняття відповідних законодавчих і нормативних актів і контролю за їх дотриманням з боку органів влади;

по-друге, на етапі трансформаційних перетворень, кризових явищ в економіці доцільно підтримувати та посилювати вплив державних органів управління на сферу зайнятості населення, враховуючи збереження значної сфери невизначеності та ризику, насамперед, стосовно формування доходів населення;

по-третє, напрями державного впливу на зайнятість населення, межі державного втручання значною мірою залежать від існуючої фази відтворювального циклу, соціально-економічної та демографічної ситуації, споживчих потреб населення, рівня його економічної активності тощо;

по-четверте, оцінюючи державний вплив на зайнятість населення, необхідно враховувати об'єктивно сформовані обмеження щодо цього, пов'язані з фінансовими можливостями держави; необґрунтоване нарощування соціальних виплат може спричинити бюджетний дефіцит та інфляцію, а подальше їх зростання вимагає надмірного оподаткування, що негативно позначається на доходах працюючих – у разі істотного скорочення заощаджень населення згортається фінансова основа інвестиційного процесу;

по-п'яте, враховуючи інтереси різних верств населення щодо зайнятості та одержання певного рівня доходів, необхідно зважати на те, що суто державна фінансова підтримка певних сфер господарювання чи окремих осіб (зокрема, у випадку надання допомоги по безробіттю) може обернутися зниженням мотивації до праці та ефективності господарської діяльності;

по-шосте, державний вплив на зайнятість повинен відбуватися з урахуванням необхідності дотримання соціально прийнятної диференціації доходів населення та його матеріального становища, оскільки саме розвиненість сфери зайнятості значною мірою визначає рівень оплати послуг праці значної частини зайнятого населення;

по-сьоме, необхідно реформувати систему державного управління таким чином, щоб забезпечити конструктивну роль держави як основного соціального партнера, що активно формує соціально-трудові відносини в потрібному для суспільства напрямі, робить їх демократичними, забезпечує узгодженість дій усіх соціальних партнерів на різних рівнях управління.

Державне регулювання повинно забезпечити економічне зростання в країні на основі трансформаційних змін у сформованій системі макро-, мезо- та мікроекономічних пропорцій зайнятості, підвищення її результативності та відповідності суспільним потребам [129]. Отже, основними об'єктами державного регулювання повинні стати:

- пропорції зайнятості населення (як із точки зору попиту на працю, так і її пропозиції);
- розвиток конкретних форм зайнятості населення;
- рівень продуктивності системи зайнятості в цілому, її адекватність сучасним загальноекономічним трансформаціям.

Виокремлення саме цих елементів у якості пріоритетних об'єктів державного регулювання зайнятості населення пов'язано з тим, що інші є похідними від них, а тому мають підпорядковане значення. Досягнення прогресивних зрушень у зазначених об'єктах регулювання дасть змогу за мультиплікативним ефектом забезпечити зміни в інших ланках єдиної системи зайнятості населення, а тому сприятиме її загальній модернізації відповідно до інноваційно-інвестиційного сучасного економічного розвитку. Слід підкреслити важливість трансформації сучасних пропорцій зайнятості як таких, що не відповідають зазначеному розвитку та вимогам структурної модернізації національної економіки.

Необхідним є вирішення на державному рівні таких завдань: створення умов для вільного руху капіталу, що обумовить зростання потреби в робочій силі та створення нових робочих місць; забезпечення соціально-економічних

умов для вільного руху робочої сили на основі розвинутого ринку доступного житла; вдосконалення розподільчих відносин, їх гуманізація, розширення джерел додаткових доходів населення.

В умовах активного здійснення соціально-економічних трансформацій необхідно сформувавши структурно цілісну систему державного регулювання зайнятості населення, яка б відповідала таким вимогам:

- враховувала інтереси економічно активного населення щодо сфери зайнятості та рівня доходів;

- забезпечувала оптимальний розподіл регулятивних функцій між органами державного управління, некомерційним сектором економіки та підприємництвом, органами місцевого самоврядування;

- сприяла ефективній реалізації законів, нормативно-правових актів, концепцій, регіональних та локальних цільових програм та їх удосконаленню;

- забезпечувала інформаційну підтримку прийняття управлінських рішень на рівні держави та регіональних органів управління;

- активізувала застосування прогресивних методів стратегічного управління за умови його оптимального поєднання з методами та формами оперативного управління.

У контексті цих вимог сучасне державне регулювання зайнятості населення, ринку праці в Україні не може, на жаль, розглядатися як цілісна система, яка відповідає інтересам як населення країни, так і господарюючим суб'єктам, а головне – вона не зорієнтована на економічне зростання, істотно не впливає на продуктивність економічної системи в цілому. Певні корективи в неї вносить розвиток відносин корпоратизму, які являють собою відносини самоорганізації, що виникають на базі поєднання особистих, колективних та суспільних інтересів у процесі життєдіяльності. Їх основою виступає спільне володіння капіталом, рух якого забезпечує надходження прибутку його власникам. У країнах розвинутої ринкової економіки корпоративний сектор економіки поширюється майже на всю економіку, зміцнює свої позиції на базі розвитку акціонерних товариств, посилення державного втручання в економіку, розвитку соціального партнерства. З цього приводу В.І. Голіков слушно зауважує, що корпоративна структура постає як система регулювання трудових відносин, яка враховує «...права власності найманого праців-

вника на робочу силу, її якість, тобто право на частину доходу підприємства за фактором «робоча сила», а також право щодо участі трудового колективу в стратегії розвитку підприємництва, в управлінні ним» [40, с. 21].

Елементи корпоративного управління економікою поступово поширюються на регулювання відносин зайнятості. До його переваг слід віднести високу трудову мотивацію, орієнтацію на формування у працівників високої відповідальності за результати праці та самостійність у виконанні конкретних завдань. Це принципово новий тип регулювання відносин зайнятості, що ґрунтується на корпоративній культурі та корпоративному професіоналізмі. Трансформуючи економіку, Україна повинна розвивати і посилювати тенденції корпоратизму, оскільки вони сприяють формуванню нового типу відносин між усіма соціальними партнерами – роботодавцями, найманими працівниками, державними інституціями. Як свідчить світовий досвід, через корпоратизм доцільно трансформувати ліберальну економіку в соціально орієнтовану. Отже, виникнення та розвиток нових регулятивних елементів об'єктивно обумовлює зміни в поглядах на роль та функції держави в регулюванні зайнятості населення. Звідси можна зробити висновок, що регулятивну функцію держави слід розглядати з позицій змін у системі державного управління в цілому.

Автор вважає, що регулятивні функції держави у сфері зайнятості населення є досить неоднорідними за цільовим призначенням елементів, які їх формують, а тому доцільним є диференційований підхід до їх оцінки; можна стверджувати, що регулювання зайнятості населення складається з таких окремих функцій, як мотиваційно-мобілізуюча, соціально-трудове посередництво та соціально-захисна. Таке бачення сутності регулятивних функцій держави відповідає концепції активної політики регулювання зайнятості населення, яка узгоджується зі стратегічними напрямками забезпечення економічного зростання.

Активність – важлива сучасна ознака державного регулювання, яка характеризується високим рівнем цільової спрямованості, широким арсеналом впливу на зайнятість населення – від локальних заходів, спрямованих на зменшення рівня прихованого безробіття, до розвитку нових продуктивних форм підприємництва. Цей атрибут є свідченням стимулюючих засад у державному регулюванні, прагнення державних органів управління докорінно змінити ситуацію на

краще; такий підхід відповідає концептуальним засадам досягнення економічного зростання. Загальновизнано, що економічне зростання забезпечується не тільки якісно новим типом відтворення усіх економічних агентів, але й новим, більш прогресивним механізмом регулювання економічних процесів. Тому автор вважає за необхідне обґрунтувати ті аспекти державного регулювання зайнятості населення, які безпосередньо визначають можливості досягнення оптимальних темпів економічного зростання через досконалість регулятивних механізмів. Багатофункціональність є ознакою сучасного державного механізму регулювання зайнятості населення, що об'єктивно пов'язано із формуванням складної системи взаємозв'язків та взаємозалежностей у соціально-трудоцій сфері, важливою складовою якої є сфера зайнятості населення. По суті кожна з функцій репрезентує окремий напрям державної політики регулювання зайнятості населення, відмінності між якими полягають у рівні капіталомісткості запланованих заходів, їх економічній та соціальній ефективності, зорієнтованості на забезпечення економічного зростання в країні.

Державне регулювання зайнятості населення, здійснюване в ринкових умовах, значною мірою залежить від ринкової кон'юнктури, яка формується під впливом співвідношення попиту та пропозиції і ціни послуг робочої сили. Методи державного регулювання зайнятості залежать від конкретної ринкової ситуації, яку можна визначити як трудорівноважну, трудодефіцитну та трудонадлишкову. Кожна з них вимагає особливого теоретичного та методичного підходу до визначення сукупності методів регулювання, прийнятних саме для цієї ситуації [48].

Мотиваційно-мобілізуюча функція державного регулювання являє собою найбільш капіталомісткий напрям цієї політики, проте найбільш результативний у плані виходу на траєкторію економічного зростання. Це пов'язано з тим, що виконання будь-яких регулятивних функцій тоді є ефективним, коли впливає на мотиви економічної поведінки.

Основою реалізації зазначеної функції є інвестиції, значення яких для розвитку сфери зайнятості населення важко переоцінити. Слід звернути увагу на ту обставину, що «при тому, що інвестиції в основний капітал щорічно зростають і покращується відтворювальна структура власне капіталу, не досягнуто відчутного соціального ефекту – кількість робочих місць і відповідно рівень зайнятості в не-

сприятливих і шкідливих умовах праці утримується на достатньо високому рівні» [17, с. 9–10]. Варто зазначити, що інвестиційні можливості є тією ланкою, яка й визначає повноту реалізації зазначеної функції. Достатні за обсягами та оптимально розподілені інвестиції сприяють модернізації робочих місць та зростанню загальної місткості сфери зайнятості, оскільки інвестиційна активність суб'єктів господарювання та відповідний інвестиційний клімат формують потенціал зайнятості. Ми цілком погоджуємося з думкою про те, що інвестиційний клімат «...повинен бути стабільним та досить гнучким, враховуючи зміни у співвідношенні факторів-ресурсів суспільного відтворення, а також бути націленим на формування їх системи в економіці країни або регіону» [18, с. 114]. Лише за таких умов можна розраховувати та те, що будуть створені необхідні передумови для ефективного регулювання зайнятості населення. Крім того, важливо досягти оптимального поєднання інвестиційних та інноваційних факторів розвитку, що стимулюватиме зростання рівня зайнятості населення.

Зниження інвестиційного потенціалу держави чи окремого її регіону спричиняє стагнаційні чи руйнівні процеси в зайнятості населення, а відтак погіршує матеріальне становище в першу чергу найбільш вразливих верств населення. Динамічно зростаюча економічна система з потужним інвестиційним потенціалом створює сприятливі умови для ефективної зайнятості населення, причому в найрізноманітніших формах. Саме з цієї причини ситуацію із зайнятістю населення вважають віддзеркаленням благополуччя країни. В Україні відсутня виважена та науково обґрунтована система формування інвестиційних пріоритетів, унаслідок цього відсутні й орієнтири у сфері зайнятості населення, а модернізація робочих місць не перетворилася на постійно здійснюваний процес.

Таким чином, мотиваційно-мобілізуєча функція є провідною в сучасному механізмі регулювання зайнятості населення – вона визначає можливості використання резервів праці в територіальному, галузевому та секторальному розрізах. В умовах посилення конкуренції зростає значущість ефективного використання цієї функції на рівні окремих підприємств, які формують власні системи заохочення працівників до продуктивної праці.

Соціально-трудове посередництво є традиційною функцією державного регулювання, значення якої зростає в умовах соціалізації економіки та її системної

трансформації, що спричиняє не завжди бажані зрушення в соціально-трудовій сфері. Цільову орієнтацію цієї функції, яку виконує переважно державна служба зайнятості населення, можна визначити як сприяння повній, продуктивній і вільно обраній зайнятості з метою працевлаштування всіх членів суспільства, хто активно шукає роботу й готовий приступити до її виконання, а також професійної перепідготовки у випадку такої необхідності. Кінцевою метою виконання цієї функції має бути задоволення потреби в робочій силі зростаючих галузей економіки та підвищення життєвого рівня населення [46, с. 114; 122, с. 15; 155, с. 36].

Державним органам управління належить особливе місце в системі соціально-трудового посередництва, оскільки вони є незалежним регулятором соціально-трудових відносин, гарантом прав усіх соціальних партнерів. Водночас держава є роботодавцем, який зацікавлений у зростанні прибутковості власних підприємств на основі їх сучасного технічного переоснащення, оптимізації чисельності робочої сили. Дедалі зростає значення держави в нормалізації процесів колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин, насамперед щодо оплати послуг праці найманих працівників. Договірне вирішення питань щодо умов і розмірів оплати праці між соціальними партнерами здійснюється на загальнодержавному, регіональному, галузевому рівнях, а також на рівні окремих підприємств. Про його низьку ефективність свідчить той факт, що досі не чітко визначеними є такі питання, як принципи укладання угод, порядок їх узгодження на різних рівнях управління, відповідальність за невиконання підписаних угод. Вирішення цих проблем повинна ініціювати держава, керуючись тим принципом, що контроль за дотриманням законодавчих норм є необхідною передумовою розвитку соціально-трудових відносин.

Виконання зазначеної функції ґрунтується на діяльності державних і недержавних структур сприяння зайнятості, а також кадрових структур окремих підприємств, які забезпечують працевлаштування, перерозподіл робочої сили відповідно до потреб структурної модернізації. Державна служба зайнятості, як основний трудовий посередник на ринку праці, повинна не тільки задовольняти індивідуальні потреби населення в робочих місцях, але й концентрувати основну увагу на проблемних соціально-демографічних групах з тим, щоб запобігти загостренню соціальних проблем на ринку праці. Ця вимога викладена у Кон-

венції Міжнародної організації праці «Про сприяння зайнятості і захисту від безробіття» ст. 8, де зазначається, що кожна країна прагне ввести спеціальні програми для тих категорій осіб, які мають певні труднощі щодо стабільної зайнятості, тобто молоді працівники, особи похилого віку, працівники-мігранти, особи з обмеженими фізичними можливостями, вивільнені працівники. Стосовно цих категорій населення законодавство України також передбачає систему заходів, спрямованих на покращання їх становища на ринку праці країни, хоча цього й недостатньо, враховуючи серйозні дисбаланси та диспропорції національного ринку праці [152]. Істотні зміни в соціально-трудове посередництво внесено з упровадженням системи страхування на випадок безробіття, що спричинило передачу певних функцій сприяння зайнятості населення правління страхового фонду і призвело до посилення демократичних засад у сфері соціально-трудового посередництва та реалізації політики зайнятості в цілому. На цій основі досягнуто тісної координації між соціальними партнерами на ринку праці, зацікавленості роботодавців та працівників у сплачуванні внесків. Визнаючи об'єктивну необхідність запровадження системи страхування на випадок безробіття, необхідно підкреслити, що з її прийняттям не вирішено остаточно багатьох проблем щодо ефективного регулювання зайнятості населення [187, с. 79; 209, с. 430].

Соціально-захисна функція державного регулювання формується та реалізується через систему відповідних соціальних стандартів або нормативів, у практиці розробки яких сформувалися такі підходи: визначення залежно від розміру прожиткового мінімуму для основних соціально-демографічних груп населення з урахуванням можливостей державного бюджету; встановлення на тристоронній договірній основі за участю представників уряду, роботодавців, професійних спілок, найманих працівників; визначення через адаптацію соціальних норм до міжнародних. В Україні основні правові засади розробки соціальних стандартів і нормативів визначено у Законі України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» та Державному класифікаторі соціальних стандартів і нормативів. Через законодавчу регламентацію формується прожитковий мінімум, на базі якого визначають мінімальні розміри заробітної платні, пенсій, соціальних допомог та виплат [86].

У сучасних умовах ця підфункція має бути спрямована на вирішення таких проблем, як державна підтримка найуразливіших на ринку праці верств населення, з одного боку, а з іншого – на захист інтересів зайнятого населення, яке в ринкових умовах опиняється у групі ризику. Не зважаючи на відмінності у підходах до вирішення цього двоєдиного завдання, надійність соціально-захисної функції значною мірою залежить від рівня соціально-економічного розвитку країни та її окремих регіонів. При цьому не менш важливе значення має стабільність господарюючих суб'єктів, що надають робочі місця. Усе це в сукупності визначає рівень розвитку соціального партнерства в суспільстві, а відтак – і можливості успішного виконання державними органами управління соціально-захисної функції [135, с. 175; 168, с. 130; 205, с. 180].

Невипадково в економічних дослідженнях приділяється увага необхідності мінімізації соціальних ризиків та обмежень, оскільки вони нерідко унеможливають реалізацію прав, свобод і гарантій кожного члена суспільства [9, с. 62–65; 118, с. 179–181; 173, с. 240; 181, с. 9]. Визнаючи об'єктивний характер цих явищ, необхідно зазначити, що їх попередження – прямий обов'язок державних органів управління, які здійснюють реалізацію окремих напрямів соціальної політики у сфері зайнятості населення. Зростання соціальних ризиків у суспільстві загрожує соціальній безпеці суспільства, в умовах якої соціальні процеси протікають без перешкод, із мінімальними втратами. Обмеження сфери дії факторів соціального ризику формує стан захищеності працівників, потребу в якому найбільше відчують наймені працівники як найслабша ланка сучасної системи соціального партнерства. У цілому, регулятивні функції держави у сфері зайнятості населення та основні умови їх успішної реалізації представлені на рис. 1.1. Комплексно оцінюючи виконувані державою функції щодо зайнятості населення, слід виокремити такі проблеми.

По-перше, для прийняття ефективних управлінських рішень необхідним є повне інформаційне забезпечення щодо основних пропорцій зайнятості, поширення її форм, стану робочих місць, їх завантаження та рівня затребуваності. Об'єктивна та повна інформація важлива для регулювання основних потоків робочої сили, забезпечення їх працевлаштування та розробки заходів, спрямованих на зростання попиту на робочу силу [131, с. 74; 146–147].



Рис. 1.1. Регулятивні функції держави у сфері зайнятості населення та передумови їх успішної реалізації

Джерело: складено автором.

По-друге, регулювання зайнятості населення повинно спиратися на систему державної підтримки вітчизняного товаровиробника з огляду на те, що лише

міцні позиції на товарному ринку дають змогу підвищувати рівень зайнятості, створювати нові робочі місця. Обмеження для надходження товарів іноземного виробництва на український ринок сприятимуть покращенню ситуації у сфері зайнятості населення.

По-третє, у ринкових умовах держава через систему професійної підготовки та перепідготовки кадрів повинна орієнтувати економічно активне населення на самостійну підприємницьку діяльність, причому в інноваційних сферах господарювання, спроможних ініціювати економічне зростання.

По-четверте, необхідно подолати інституційні обмеження щодо розвитку сфери зайнятості населення, які спричиняють адміністративну монополію держави, що нерідко проявляється у визначенні (незалежно від інших соціальних партнерів) напрямів та конкретних форм розвитку сфери зайнятості населення.

1.2. Механізм реалізації державної політики регулювання зайнятості на ринку праці: принципи формування та особливості функціонування

Ринкова система господарювання не є ідеальною моделлю суспільного розвитку, їй притаманні певні обмеження, ризики та загрози, які спричиняють такі соціальні негаразди, як безробіття, соціальну нерівність, нестабільність ринкової кон'юнктури. Мінімізація цих явищ вимагає державного втручання у сферу відтворення робочої сили, її працевлаштування та ефективного використання. Процеси, що відбуваються у сфері зайнятості населення, опосередковуються ринковими відносинами, а це означає, що вони перебувають під впливом невизначеності та ризиковості, а відтак потребують активного регулювання з боку держави. Необхідність формування державного механізму регулювання зайнятості населення пов'язана і з тим, що потреба населення в трудовій діяльності та одержанні певного доходу є абсолютною. Це актуалізує завдання підвищення ефективності використання існуючих робочих місць, створення нових, їх модернізації та трансформації усієї системи зайнятості згідно із вимогами нового етапу соціально-економічного розвитку [9, с. 61; 117, с. 35; 139, с. 43; 164, с. 77; 201, с. 10].

Водночас зайнятість населення як реалізована пропозиція ресурсів праці не є статичною системою; вона динамічно розвивається під впливом зміни суспільних потреб, фаз відтворювальних циклів, руху людського капіталу, інвес-

тицій, товарів та послуг. Будь-які зміни у здійснюваній соціально-економічній політиці спричиняють зрушення у сформованій структурі зайнятості населення, його мобільності та трудових орієнтирах. Реформування економіки країни впродовж 1991–1999 рр. призвело до послаблення уваги держави до розвитку сфери зайнятості населення – від робочих місць до систем оплати послуг праці, внаслідок чого відбулася руйнація трудового потенціалу й деградація робочих місць у переважній більшості галузей економіки. Держава надала підприємствам ліберальний режим трудовикористання, що призвело до погіршення умов праці, зниження її результативності [42, с. 12; 78, с. 24; 102, с. 151; 121, с. 48].

Певні структурні зміни в економіці вітчизняних підприємств упродовж 2000 – першої половини 2008 рр., підвищення загальної інвестиційної активності на українському ринку обумовили певне збільшення попиту на ринку праці, однак реалізації успішних проєктів та програм щодо зростання зайнятості населення за цей період не відбулося [153, с. 8]. Ситуація на ринку праці значно погіршилася в другій половині 2008–2014 рр. у зв'язку зі світовою фінансово-економічною кризою. Якісне оновлення сфери зайнятості населення гальмується відсутністю ефективних державних регулятивних механізмів концентрації наявних ресурсів на перспективних напрямках розвитку [68, с. 46]. Основні причини цих явищ полягають у відсутності досвіду регулювання зайнятості в ринкових умовах, а також обмеженості коштів на ці цілі. Аналіз вищезазначених проблем показує, що значні перешкоди виникають через негаразди в інноваційній та інвестиційній сферах, не спрямованих належним чином на підвищення конкурентоспроможності товарів та послуг, вітчизняного товарного ринку в цілому. Відсутність у країні фінансування інноваційної діяльності перешкоджає процесу оновлення робочих місць та приведення їх стану у відповідність до вимог високотехнологічного виробництва. Стан функціонування ринку праці є похідною від поточного стану економіки держави, тому разом із поступовим подоланням кризових явищ у 2011–2013 рр. відбулось і поступове пожвавлення ринку праці [33, с. 63]. І, відповідно, у зв'язку з поточною фінансово-економічною кризою та військовими діями на сході України сучасний стан ринку праці характеризується істотними кризовими явищами, що супроводжуються зростанням рівня безробіття, навантаження на одне робоче місце, змен-

шенням доходів населення та його купівельної спроможності, зростанням незбалансованості між попитом і пропозицією робочої сили.

У цілому, причини повільних темпів оновлення робочих місць мають системний характер – вони криються в недоліках стимулювання людського капіталу, оподаткуванні, створенні адміністративних бар'єрів, недоступності малого і середнього підприємництва до значних кредитних ресурсів тощо. Перехід на шлях активного інвестиційного забезпечення розвитку робочих місць вимагає опрацювання методичних підходів до розробки державного механізму регулювання зайнятості населення, виходячи із завдань сучасного етапу соціально-економічного розвитку [120, с. 18; 165, с. 37].

Трансформаційні зміни вимагають розробки адекватного механізму державного регулювання, який би пом'якшував негативні наслідки дії ринкових сил та надавав необхідної керованості процесам найму, вивільнення робочої сили, її використання у галузях економіки. Необхідність державного впливу на економіку та сферу зайнятості визнається багатьма вченими. На думку В.К. Мамутова і О.О. Чувпила, недооцінка ролі держави в економіці, переважання уявлень про ринковий механізм як всеохопний і автоматичний регулятор господарських відносин є однаково небезпечним для суспільства, як і недооцінка ролі ринкового механізму [140, с. 185]. Аналіз наведених в економічній літературі точок зору доводить необхідність пошуку оптимальних співвідношень між державним регулюванням процесів відтворення людського капіталу і руху робочих місць, з одного боку, та ринковими механізмами саморегулювання, з іншого. Слабкий державний вплив може спричинити посилення хаотичних процесів у сфері зайнятості населення. Це тим більш важливо в умовах кризових явищ в економіці, вирішення проблем працевлаштування переселенців [106, с. 32; 128, с. 120; 124, с. 200; 191, с. 47].

Дослідження показують, що серед науковців немає одностайності думок з приводу визначення сутності самого поняття «механізм державного регулювання зайнятості населення». Загальновизнано, що він має бути спрямований на створення сприятливих умов для обігу робочої сили та забезпечення її робочими місцями. Основні розбіжності методичного плану стосуються визначення сфери його впливу та важелів. Зокрема, О.В. Волкова до механізму регулювання зайнятості населення включає сукупність правових, адміністративних та економічних важе-

лів, що реалізуються на рівні держави, регіону та господарюючого суб'єкта для досягнення цілей, визначених державними програмами зайнятості [31, с. 183]. Більшість сучасних наукових досліджень присвячена окремим напрямам його застосування, зокрема створенню робочих місць, організації професійної підготовки й перепідготовки робочої сили, громадських робіт тощо.

Разом із тим спостерігаються намагання окремих дослідників включити в досліджуваний механізм напрями інвестиційної, інноваційної, структурної політики на тій підставі, що формування політики зайнятості населення ґрунтується на їх важелях [28, с. 103–126; 34, с. 83–85; 83, с. 67; 220, с. 450]. Існує думка, що механізм регулювання зайнятості та ринку праці має складатись із законодавчої бази регулювання структурної, науково-технічної, інвестиційної, фінансово-кредитної, податкової політики, а також правового регулювання зайнятості і трудових відносин; державних програм; приватизації; підтримки і напрямів розвитку базових галузей промисловості й агропромислового комплексу; конверсії підприємств оборонних галузей; пріоритетного розвитку окремих територій; інших державних галузевих програм; регіональних програм [18, с. 64]. Такий методичний підхід, на наш погляд, приводить до необґрунтовано розширеного трактування сутності державного регулювання напрямів, механізмів його впливу. Керуючись таким трактуванням, навряд чи можливо чітко визначити доцільні форми державного регулювання. Хоча на сферу зайнятості населення в тій чи іншій мірі впливають усі без винятку напрями та важелі державної соціально-економічної політики, це не є підставою для їх визначення як регуляторів зайнятості. Деякі країни світу вирішують проблеми ринку праці та зайнятості населення переважно за допомогою інвестиційної політики через надання податкових пільг і кредитів галузям високих технологій, а також на основі сприяння створенню нових робочих місць у регіонах, які мають надлишок робочої сили. З точки зору автора, це не є достатньою підставою для ототожнення економічних важелів різних напрямів і складових державної економічної політики.

В економічній літературі [23, с. 216; 68, с. 45; 92, с. 201; 98, с. 78; 178, с. 18; 193, с. 57] термін «механізм» використовують для визначення сукупності методів, інструментів та засобів впливу на певні процеси та явища з метою зміни їх окремих параметрів. Найбільш повно, на наш погляд, сутність регулятивного механізму

му обґрунтована В.В. Онікієнко, Л.М. Ємельяненко та І.В. Терон, які підкреслюють, що він охоплює адміністративні структури, організаційно-економічні та соціальні форми, методи і засоби, а також правові норми [157, с. 394]. Розглядаючи цю проблему, У. Садова і Л. Семів зазначають, що «якщо в централізованій економіці регулювання здійснюється переважно за допомогою директивних, розпоряджувальних методів держави, то в ринковій – із допомогою ринкових регуляторів. Залежно від переважання у механізмі впливу на економічну підсистему ... тих чи інших важелів (економічних, адміністративних та правових форм і методів) регулювання може бути пряме, жорстке, часткове, м'яке» [180, с. 195].

Погоджуючись із висновком про різноманіття форм державного регулювання, автор вважає, що регулятивний механізм виконує притаманні йому функції лише за умов впливу на інтереси та стимули всіх суб'єктів відносин зайнятості. Звідси витікає, що механізм державного регулювання зайнятості населення являє собою систему важелів управлінського впливу, спрямованих на підвищення ефективності використання людського капіталу, оптимізацію пропорцій зайнятості, розвиток її нових прогресивних форм, покращення умов відтворення трудового потенціалу на основі інноваційно-інвестиційного розвитку. Запропонований автором методичний підхід його дослідження як цілісної системи передбачає відповідність вимогам, представленим на рис. 1.2.

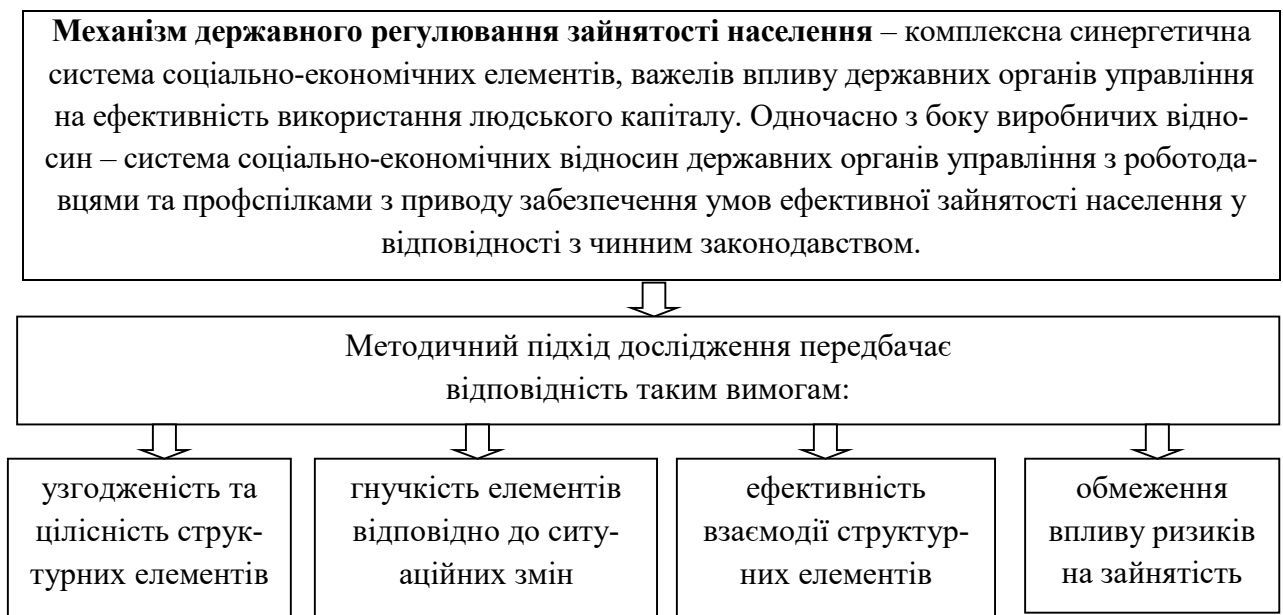


Рис. 1.2. Методичні підходи до дослідження дії механізму державного регулювання зайнятості населення

Джерело: складено автором.

Механізм державного регулювання зайнятості населення здійснюється через закони, нормативні документи, концепції, регіональні та локальні цільові соціально-економічні програми; інформаційне й методичне забезпечення підготовки та прийняття управлінських рішень на рівні регіональних органів управління; застосування прогресивних методів стратегічного управління та оптимального поєднання з методами та формами оперативного (короткострокового). Його можна представити як трьохрівневу систему, що охоплює кожний з рівнів управління – макро-, мезо- та мікроекономічний із відповідними напрямками регулювання та завданнями. Акцентуємо увагу на завданнях і проблемах, вирішення яких має важливе значення для регулювання зайнятості населення.

На макроекономічному рівні це:

- регулювання якісних характеристик населення, що визначають його життєвий потенціал, насамперед стан здоров'я;
- розробка та реалізація державних соціально-економічних програм (інноваційних, інвестиційних, соціальних), надання субвенцій, кредитування та пільгове оподаткування суб'єктів господарювання на підтримку виробництва та робочих місць;
- регулювання сукупних доходів населення, оплати послуг праці, соціальних виплат;
- розвиток освіти та її відповідність світовим вимогам;
- працевлаштування молоді, мігрантів, біженців та переселенців.

На мезоекономічному рівні це:

- регіональний моніторинг зайнятості населення;
- цільове створення робочих місць, забезпечення їх модернізації;
- створення регіональних механізмів працевлаштування населення (насамперед тих, що стосуються соціально вразливих верств), організація професійного консультування, професійного навчання безробітних;
- організація громадських тимчасових та сезонних робіт;
- стимулювання розвитку якісних характеристик зайнятого населення.

На мікроекономічному рівні це:

- управління персоналом на підприємствах, включаючи його мотивацію та організацію праці;
- підтримка домогосподарств як джерела самозайнятості населення.

Завдання і проблеми щодо зайнятості населення, які доводиться вирішувати на кожному з рівнів, тісно пов'язані між собою, доповнюють один одного та конкретизуються з переходом на нижчий рівень управління. Вирішення значного кола проблем відбувається на регіональному та локальному рівнях, хоча вони й регламентуються централізовано на державному рівні. Роль регіонів у державному регулюванні зайнятості населення дедалі зростає – посилюється соціальна підтримка безробітних, активізується діяльність регіональних служб зайнятості. Регіони в межах своєї компетенції регулюють доходи населення, здійснюють трансфертні платежі й таким чином впливають на зайнятість населення. Нові завдання, які постають перед регіональними органами державного управління, полягають у тому, щоб створити умови для нарощування потенціалу зайнятості на основі реструктуризації наявного в регіоні виробничого та науково-технічного потенціалу, модернізації регіональних центрів науково-технічної та економічної інформації, розширення спектру маркетингової діяльності [16; 71]. Важливими є напрями державного регулювання, які сприяють зміцненню інноваційного сектора економіки, збільшенню частки зайнятих складною працею в наукомістких галузях виробництва, зростанню мобільності населення. Державні органи управління повинні зосередити зусилля на концентрації ресурсів праці в інноваційній сфері, високотехнологічних галузях із високим експортним потенціалом. Автор підтримує думку про те, що завдання полягає в «...розробці і впровадженні такої моделі соціально-економічного розвитку держави, яка б була зорієнтована не тільки на застосування новітніх досягнень науки і техніки, але і формування якісного трудового потенціалу, здатного до ефективного використання досягнень цивілізації, зміни своєї ментальності і розвитку індивідуальних здібностей» [35, с. 32].

У формуванні та реалізації державного механізму регулювання зайнятості населення чітко відслідковується два стратегічних напрями. Перший полягає у регулюванні кількості робочих місць у територіальному та галузевому розрізі, другий – у регулюванні процесів найму, вивільнення робочої сили, санітарно-гігієнічних умов праці, продуктивності та ефективності праці. Державне регулювання робочих місць здійснюється в умовах відсутності повної інформації стосовно кількості робочих місць та їх фактичного стану – навіть чітко не визначено

критерії розмежування різних типів робочих місць: економічних, фізичних, функціонуючих, вакантних, резервних. Традиційно робоче місце розглядається як сукупність технічних засобів і фізичного простору, необхідних для здійснення трудової діяльності. Якщо виходити з того, що економічні робочі місця на відміну від фізичних дають змогу виробляти конкурентоспроможну продукцію, що без перешкод реалізується на ринку, то завдання державного регулювання полягає в тому, аби збільшити кількість економічних робочих місць та зменшити кількість непродуктивних фізичних, які не забезпечують належної реалізації виготовленої продукції і відповідно одержання доходу власником робочої сили. Критерієм розмежування виступає конкурентоспроможність продукції та наявність доходу, адекватного витратам ресурсів праці у процесі виробничої діяльності.

Актуальною проблемою для української економіки сьогодні є збереження надлишкових непродуктивних робочих місць, які є неоднорідними за своїм складом – одна частина з них може бути ліквідована без втрат для підприємства, друга – це ті, що за сприятливих умов можуть бути задіяні у виробничому процесі для збільшення його обсягів, якщо спостерігається підвищення попиту на певні товари чи послуги, поліпшення ринкової кон'юнктури. Регулювання кількості робочих місць повинно враховувати різні аспекти створення, оновлення, ліквідації робочих місць; це складний процес, пов'язаний із рухом капіталу, який може супроводжуватися непередбачуваними соціально-економічними наслідками у випадку їх істотного науково необґрунтованого скорочення.

Регулювання руху робочої сили може здійснюватися за різними напрямками залежно від того, який процес чи категорія населення є об'єктом регулювання – це може бути все населення чи окремі його категорії; зайняте та незайняте населення або певна їх частина; наймані працівники чи підприємці. Використовувані методи державного регулювання можуть бути прямого й опосередкованого впливу; їх можна розділити на стимулюючі, обмежувальні, компенсуючі, захисні. Залежно від рівня управління вони можуть бути класифіковані як загальнодержавні, регіональні, галузеві, виробничі; за джерелами фінансування – з державного бюджету, небюджетних коштів, коштів комерційних організацій тощо. Важливо досягти несуперечливого використання цих методів із тим, щоб сформувавши основу для здійснення ефективної державної політики зайнятості населення та вирішення накопичених

проблем. У процесі подальшого формування конкурентоспроможної економіки методи опосередкованого регулювання повинні стати домінуючими; позаекономічні методи повинні мати обмежену сферу застосування. На думку Л.В. Шаульської, механізм регулювання відтворення трудового потенціалу, реалізація якого відбувається у сфері зайнятості населення, складається з трьох блоків: державне регулювання, яке може здійснюватися на загальнодержавному та регіональному рівнях; ринкове регулювання; колективно-договірне регулювання в рамках соціального партнерства [215, с. 229]. Останній напрям по суті включає в себе елементи як державного, так і ринкового регулювання і з цих міркувань не може вважатися самостійним елементом. Пропонується інший підхід, за якого формування та функціонування державного механізму регулювання зайнятості населення можна представити як процес взаємодії елементів, згрупованих у такі укрупнені блоки:

структурний блок – конкретні елементи, що дають змогу регулювати обсяги та структуру зайнятості населення (закони, нормативні документи у сфері зайнятості, соціальні нормативи оплати праці та соціальні трансферти, організація професійної підготовки та перепідготовки, сприяння самостійній зайнятості, організація громадських робіт);

1) ресурсний блок – наявні техніко-технологічні, трудові, фінансові, інформаційні ресурси, необхідні для регулювання зайнятості населення;

функціональний блок – визначає режим взаємодії окремих напрямів та важелів інвестиційної, структурної, інноваційної, промислової, аграрної політики з метою їх узгодження та ефективного використання у вирішенні проблем зайнятості населення;

2) організаційний блок – забезпечує взаємозв'язок усіх блоків, що входять до складу механізму;

5) управлінський блок – формується діяльністю державних і недержавних структур щодо вирішення проблем зайнятості населення.

Таке бачення відображає складність досліджуваного механізму, особливості його формування та реалізації, виходячи з сучасних уявлень про державне регулювання економіки, його специфіку на сучасному етапі соціально-економічного розвитку, коли важливо досягти сталого економічного зростання та підвищення життєвого рівня населення країни. Ефективність регулятивного

механізму визначатиметься принципами, покладеними в його основу. Ця наукова проблема є недостатньо розробленою, викладено різні думки з цього приводу. Зокрема, В.М. Лич і Н.О. Ковальова вважають, що основними принципами регулювання зайнятості й ринку праці є відповідність змісту і методів регулювання загальній ситуації, що склалася в країні; спрямованість на забезпечення структурної перебудови економіки; рівноправність усіх форм власності в структурі бюджету; адаптивність, що вимагає пристосування методів регулювання до змін ситуації на ринку праці; узгодженість регіонального регулювання з місцевим самоврядуванням [126, с. 70; 127, с. 96].

Автор вважає, що цей перелік може бути розширений та поглиблений низкою принципів формування механізму державного регулювання зайнятості населення (рис. 1.3).

В обґрунтуванні цих принципів ми виходили з сутності цього механізму та ідеології сучасного соціального розвитку, викладеної в наукових публікаціях і в чинних нормативно-правових документах. Хоча запропоновані принципи мають загальноекономічний характер, їх використання у практичній діяльності дає змогу сформулювати методичне підґрунтя для створення дієвого механізму державного регулювання зайнятості населення, який повинен мати різний склад регулятивних елементів залежно від пропорцій зайнятості та поширення її конкретних форм. Типовими для сфер економічної діяльності є такі варіантні характеристики зайнятості.

Варіант перший. Внаслідок невисокої потреби в ресурсах праці та його нерівномірного розподілу виникають проблеми щодо кадрового забезпечення основних галузей економіки, на ринку праці превалюють застійні явища, оборот робочої сили має нестабільну та непередбачувану динаміку, яка дестабілізує ринкову кон'юнктуру. При цьому зберігається висока ймовірність зростання незайнятості населення, застійного безробіття та інших негативних соціальних явищ. Цей варіант вимагає активного втручання держави у сферу зайнятості населення.

Варіант другий. Усталений розвиток різних сфер економічної діяльності, зростання обсягів інвестування у робочі місця спричиняють динамічну збалансованість між потребою в ресурсах праці та їх наявністю. За цих умов сфера зайнятості населення має достатню місткість, унаслідок чого рівень безробіття знаходиться в соціально прийнятних межах.

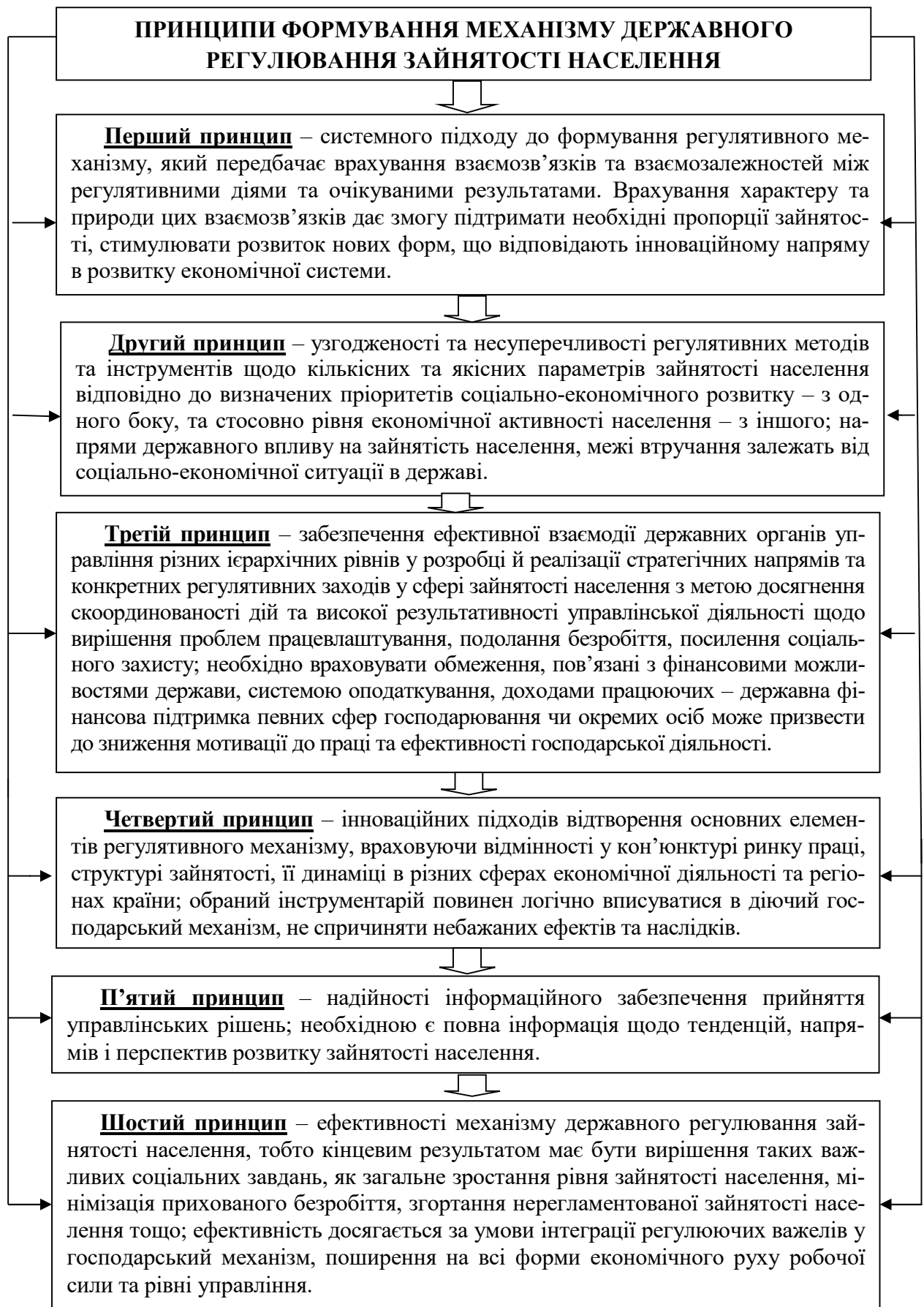


Рис. 1.3. Основні принципи формування механізму державного регулювання зайнятості населення

Джерело: складено автором.

Потреби населення у робочих місцях задовольняються повною мірою, причому введення робочих місць забезпечує підвищення їх загального техніко-технологічного рівня. За таких умов достатньо регулятивного впливу держави в плані підтримки динамічної рівноваги між попитом та пропозицією робочої сили.

Варіант третій. Внаслідок динамічного розвитку різних сфер економічної діяльності основні аспекти зайнятості характеризуються нестабільністю – коливаннями кадрових потреб, змінами можливостей її задоволення тощо. Запровадження нових форм організації виробництва та швидкий оборот капіталу вимагають державного стимулювання створення нових робочих місць та процесів перерозподілу робочої сили в галузевому та територіальному розрізах.

Формування державного механізму регулювання зайнятості населення з урахуванням різноманітних ситуацій залежить від проблем та суперечностей, які виникають у першу чергу на макроекономічному рівні.

Це пов'язано з тим, що цей механізм вимагає збалансованості суспільного відтворювального процесу, оскільки зайнятість – категорія макроекономічна, її основні пропорції формуються саме на цьому рівні. Пропорції між споживанням та нагромадженням, розвитком споживчого ринку та платоспроможним попитом населення, сферою матеріального та нематеріального виробництва визначають можливості створення відповідних регулятивних механізмів. Однак реалізація конкретних програм та заходів щодо регулювання зайнятості населення відбувається на місцевому рівні. На цьому ґрунті виникають проблеми, що можуть бути вирішені лише на державному рівні.

Механізм державного регулювання зайнятості населення повинен спиратися на достатню податкоспроможність території, гнучку систему оподаткування підприємства, а також такі важелі, як надання субсидій, кредитних пільг за рахунок коштів місцевого бюджету, страхового фонду на випадок безробіття, зменшення орендної плати за користування площами підприємств комунальної власності, плати за природні ресурси тощо. Хоча органи місцевого управління самостійно встановлюють місцеві податки і збори, їх частка в бюджеті є недостатньою, а це негативно впливає на місткість сфери зайнятості населення.

Вагомою проблемою є недостатність інвестицій у розвиток сфери зайнятості. Якщо в розвинутих країнах світу на це витрачається до 5–6% ВВП, то

в Україні за останні роки цей показник не перевищував 0,6% ВВП. Низька прибутковість та конкурентоспроможність вітчизняних підприємств не дозволяє збільшити обсяги інвестицій, а нерівномірність галузевого та територіального вкладення інвестицій свідчить про недосконалість регулятивних механізмів. Низькою залишається інвестиційна активність держави щодо структурних трансформацій, зменшення депресивності територій, що гальмує вирішення проблем зайнятості населення на цих територіях. Основні параметри зайнятості населення та ринку праці не реагують адекватно на зміни в обсягах інвестицій; при цьому абсолютно різними є пріоритети інвестування – державні інвестиції забезпечують розвиток галузей пріоритетного розвитку, а приватні – сфери господарювання з високим рівнем доходів. Тому для ефективного державного регулювання важливо чітко визначити галузеві та територіальні інвестиційні пріоритети, не розраховуючи на можливе зростання іноземних інвестицій. За існуючими оцінками, для достатнього фінансування необхідно досягти загальних обсягів інвестицій у межах 20–25% ВВП [110, с. 30]. Не менш важливою є та обставина, що інвестиції повинні повною мірою виконувати властиві їм функції, які можуть бути представлені такими групами: перша – забезпечувати економічне зростання та якісне оновлення основних фондів на принципово новій, конкурентоспроможній основі; друга – забезпечувати прогресивні структурні зміни в суспільному виробництві; третя – реалізувати досягнення науково-технічного прогресу і підвищення на цій основі ефективності виробництва. Виконання кожної з цих функцій сприятиме зміцненню потенціалу зайнятості в межах різних видів економічної діяльності.

Залучення додаткових обсягів вітчизняного та іноземного інвестування повинно сприяти збільшенню попиту на ресурси праці, підвищенню професійно-кваліфікаційної мобільності працівників на основі їх активного професійного навчання чи перенавчання відповідно до потреб ринку праці. У першу чергу це стосується категорії безробітного населення – щорічно в країні 150–180 тис. осіб безробітних проходять професійне навчання, з них працевлаштовується близько 70% [15, с. 86].

До проблем формування державного механізму регулювання зайнятості населення слід віднести і недоліки його бюджетно-кредитної складової, яка забезпе-

чує безпосереднє поєднання робочої сили і засобів виробництва. Фінансова основа державного регулювання відіграє пріоритетну роль у регулюванні зайнятості населення через банківську систему, фондовий ринок, систему заощаджень тощо.

Формування ефективного механізму державного регулювання зайнятості населення в умовах конкурентного ринкового середовища забезпечується, насамперед, високою вартістю та мобільністю робочої сили, її спроможністю до безперервного підвищення кваліфікації відповідно до потреб товарного ринку. Якщо товарний ринок країни поступово набуває ознак конкуренції, то ринок праці зберігає певні обмеження на вільний рух робочої сили, зростання її вартості. Виходячи з того, що ситуація у сфері зайнятості населення значною мірою залежить від ситуації на товарному ринку, можна стверджувати, що перспективи зайнятості населення першочергово залежать від перспективних напрямів розвитку товарного ринку: низький рівень оплати послуг праці збільшує обсяги пропозиції робочої сили в Україні. За існуючими оцінками, в середньому український робітник виробляє кінцевої продукції в розрахунку на 1 дол. заробітної плати втричі більше, ніж робітник розвинених країн; годинна оплата в Україні вп'ятеро менша гранично допустимої величини в ринкових економіках. Невисокий життєвий рівень населення та рівень особистого споживання примушують працівників до зайнятості поза межами офіційно встановленого робочого часу, тобто до вторинної та третинної зайнятості. Це супроводжується переважною, підвищеним рівнем захворюваності працівників тощо.

Мінімальна зарплата в погодинному розмірі встановлена в 2015 році на наступному рівні: з 1 січня – 7,29 гривень, з 1 грудня – 8,25 гривень та у місячному розмірі: з 1 січня – 1218 гривень, з 1 грудня – 1378 гривень [88].

З цієї ж причини до сфери зайнятості залучаються особи, які ще не досягли працездатного віку або вийшли за його межі; регулювання цього потоку робочої сили вимагає специфічних методів державного впливу. Поширення вторинної зайнятості серед населення працездатного віку вимагає особливої уваги з боку державних органів у плані регулювання цієї сфери з тим, щоб забезпечити керуваність основних потоків зайнятості населення. Отже, оплата послуг праці як важливий державний регулятор пропорцій зайнятості не виконує цієї важливої функції. Заслугує на увагу висновок про те, що в сучасних умовах «... низький роз-

мір заробітної плати зближує доходи певної частини працюючих, особливо у сільському господарстві, і безробітних, що спричиняє переміщення до них частини працівників, поширення в суспільстві психології утриманства» [15, с.13].

Державне регулювання зайнятості населення повинно ґрунтуватися на повній інформації стосовно рівня та режиму зайнятості населення в різних сферах економічної діяльності, завантаження обладнання, використання робочого часу – відсутність такої інформації чи її неповнота ускладнюють прийняття державних рішень. Неодноразово висловлювалися думки з приводу необхідності постійного моніторингу за процесами, які відбуваються у сфері зайнятості населення – як з точки зору робочих місць, так і з точки зору руху робочої сили [15, с. 12–15; 27, с. 37–40].

Вважаємо, що проблеми формування державного механізму регулювання зайнятості населення слід розглядати у досить широкому контексті, враховуючи взаємозв'язки між системою ринків, тобто ринком праці, капіталу, товарним ринком. В умовах ліберальної моделі економічного розвитку необхідно контролювати основні товарні потоки, зважаючи на необхідність підтримки власного товаровиробника: обмеження надходження неякісного імпорту, що звужує сферу зайнятості населення.

1.3. Методичні підходи до визначення пріоритетів та оцінювання заходів державного регулювання зайнятості населення

В умовах обмеженості конкурентоспроможних людських, інформаційних, матеріально-технічних та фінансових ресурсів зростає значення обґрунтованого вибору пріоритетів державного регулювання зайнятості населення, що дає змогу надати нової позитивної якості регулятивному механізму, забезпечити його високу цільову спрямованість, прискорити розв'язання невирішених проблем. Визначення пріоритетів є необхідною методичною складовою формування державного механізму регулювання зайнятості населення, адекватного сучасним трансформаційним перетворенням. В економічній практиці пріоритетність тих чи інших завдань встановлюється переважно на емпіричній основі чи виходячи з наявних фінансових ресурсів, як правило, без системного урахування можливих соціально-економічних наслідків.

Аналіз сучасних нормативно-правових документів щодо регулювання зайнятості населення показує, що визначені в них пріоритети потребують значної деталізації, врахування особливостей сучасного етапу соціально-економічного розвитку. Цим умовам, як вважає автор, найбільше відповідає запропонований І.Ф. Гнибіденко методичний підхід, який передбачає дослідження зайнятості як симбіозу невід'ємних аспектів, а саме: субстанційного – як генезису життєдіяльності й розвитку людини; функціонального (діяльнісного), що характеризує ступінь реалізації працездатності та економічної активності; реляційного, що визначає зайнятість через сукупність відносин із приводу участі працездатного населення в суспільно корисній діяльності [37, с. 5; 38, с. 14]. Така багатоаспектність визначає особливості формування та пріоритети державного регулювання зайнятості населення в контексті змін у загальноекономічній ситуації, яка характеризується серйозними проблемами поточного та стратегічного розвитку.

Методичне визначення пріоритетів державного регулювання зайнятості населення є основою механізму його реалізації та переходу до інноваційного соціально-економічного розвитку національної економіки.

Необхідність наукового обґрунтування методики визначення пріоритетів державного регулювання зайнятості населення обумовлена такими причинами:

- важливістю узгодження національних, регіональних та локальних економічних інтересів щодо розвитку сфери зайнятості населення, її трансформації;
- потребою інституційного забезпечення державної політики зайнятості населення з метою незалежної експертизи прийнятих управлінських рішень та передбачення можливих наслідків у короткостроковій, середньостроковій та довгостроковій перспективі;
- відпрацюванням організаційної схеми створення територіально розгалуженої системи органів управління, спроможних на локальному рівні забезпечити узгодження різних напрямів соціально-економічної політики держави.

Необхідно підкреслити важливість вирішення цього завдання для практики господарювання. Існуючі методичні підходи стосуються переважно лише окремих напрямів державного регулювання зайнятості, тобто попиту на робочу силу та її пропозиції, їх співвідношення між собою в аспекті збалансованості. Останній методичний підхід автор вважає найбільш продуктивним, оскільки

він ґрунтується на співставленні та комплексній оцінці кількісних та якісних параметрів попиту на робочу силу та її пропозиції.

В існуючих наукових публікаціях не визначено, якими саме критеріями необхідно керуватися, щоб сформувати ефективний механізм державного регулювання зайнятості. Також необхідно чітко розмежовувати цілі, завдання, сфери впливу, яким повинен підпорядковуватися регулятивний механізм. Збалансований розвиток сфери зайнятості населення на основі ефективного регулювання залежить від рівня безперервної освіти і науки, оснащеності виробництва, кон'юнктури товарних ринків, ринку капіталу, активності інвестиційного процесу. Необхідно забезпечити соціальну зорієнтованість державного механізму регулювання зайнятості населення, тобто достатньо високий рівень соціальної захищеності працівників та розширене відтворення робочої сили.

Визначаючи методичну основу механізму державного регулювання зайнятості населення, необхідно виходити з багатокритеріального підходу з тим, щоб не тільки досягти головної стратегічної мети регулювання, але й створити нові імпульси для розширення сфери зайнятості населення. Це пов'язано з тим, що на особливості регулятивного механізму впливають такі чинники як глибина структурної трансформації економіки; особливості соціально-економічного розвитку території; розвиток інвестиційних процесів; характер інноваційної діяльності тощо. Автор підтримує думку про те, що «...зайнятість являє собою важливий сектор соціально-економічного розвитку суспільства, що поєднує в собі економічні та соціальні результати функціонування всієї економічної системи. Сфера зайнятості праці в суспільстві є багатовимірною категорією і поєднує в собі систему відтворення робочої сили, ринок праці, систему законів і норм, комплекс найбільш розповсюджених способів організації та мотивації трудових процесів, певний обсяг знань, накопичених наукою і управлінням тощо [46, с. 115].

Обґрунтування пріоритетів державного регулювання зайнятості населення повинно спиратися не на кількісний аналіз окремих процесів чи явищ, а на результати поглибленого системного дослідження закономірностей формування та розвитку регулятивного механізму. Внаслідок того, що цей методичний підхід не набув детального опрацювання в економічній літературі, необхідно спиратися на існуючі підходи в дослідженні процесів відтворення робочої сили, формування трудового по-

тенціалу, забезпечення зайнятості населення, а також із урахуванням специфіки розміщення сільських територій, ефективності людського капіталу тощо.

Методичною основою для визначення пріоритетів державного регулювання зайнятості населення повинні слугувати положення, сформульовані в результаті проведених теоретичних досліджень:

- державне регулювання зайнятості населення є складовою соціально-економічної політики держави, а тому його необхідно спрямувати на вирішення завдань, пов'язаних із подоланням диспропорцій у цій сфері;

- здійснювати в межах єдиного правового простору та передбачати гармонійні суб'єктно-об'єктні відносини при реалізації основних напрямів регіональної політики ринку праці;

- мінімізувати соціальні наслідки безробіття та забезпечити зростання мобільності й конкурентоспроможності робочої сили і на цій основі забезпечити пріоритетність державної політики зайнятості населення;

- визначати місце кожного напрямку регулювання в єдиній системі заходів на основі ієрархічної системи пріоритетів, а також із урахуванням того, що сфера зайнятості населення формується під впливом макроекономічних показників;

- охопити систему економічних важелів із метою цілеспрямованого впливу на сферу зайнятості, осередки структурних диспропорцій, рівні безробіття в містах та сільській місцевості;

- забезпечити прийнятність та спадковість, стабільність стратегічно важливих рішень щодо державного регулювання зайнятості на всіх рівнях управління, в усіх секторах економіки та пунктах розселення.

Обґрунтування теоретичних та методичних засад державного регулювання зайнятості населення вимагає нетрадиційних рішень, оскільки воно визначається сукупною дією значної кількості чинників як позитивного, так і негативного впливу. У зв'язку з цим необхідно вести його розробку, спираючись на принципи системності, обґрунтованості висновків і пропозицій; інформаційною базою повинен бути достатній масив економіко-статистичної інформації з тим, щоб забезпечити порівнюваність отриманих результатів, їх повноту та об'єктивність. Повнота інформації визначатиметься наявністю даних щодо масштабів незайнятості населення, обсягів вивільнення працівників, зареєстрованого,

прихованого та повного безробіття, рівня працевлаштування, професійної підготовки та перепідготовки кадрів, наявності робочих місць [19, с. 20; 39, с. 177; 33, с. 34; 69, с. 42]. Автором обґрунтовано теоретичний та методичний підходи до визначення основних пріоритетів, на які має орієнтуватися державна політика зайнятості з урахуванням базових принципів (рис. 1.4).

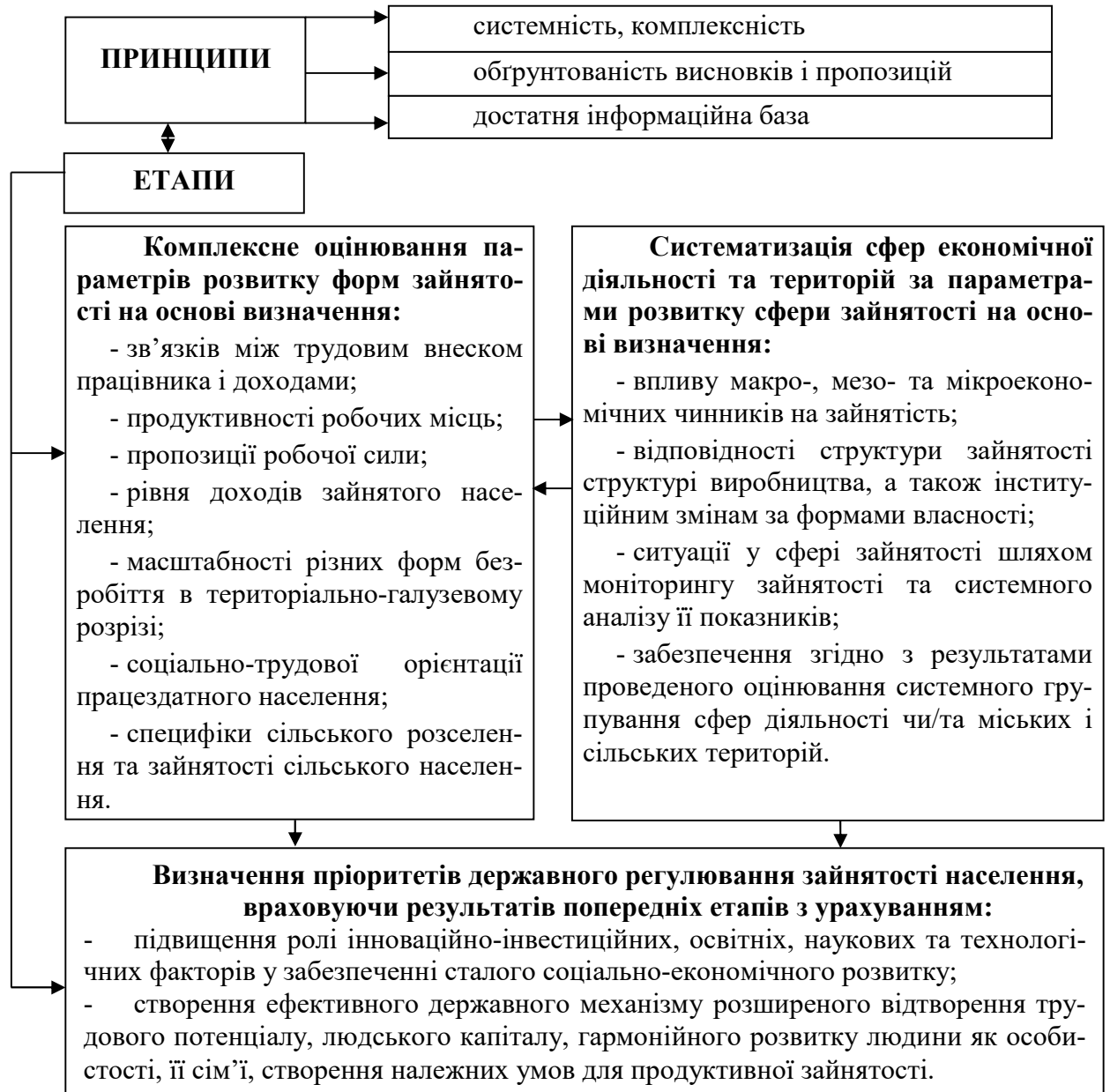


Рис. 1.4. Основні принципи та алгоритм теоретико-методичного обґрунтування пріоритетів державного регулювання зайнятості населення

Джерело: складено автором.

Перший етап – здійснення комплексного оцінювання основних параметрів розвитку сфери зайнятості населення – розвиненості ринкових форм руху робочої

сили та робочих місць з метою одержання об'єктивної інформації щодо стану сфери зайнятості населення, а також тих регуляторів, які забезпечують їх узгодженість між собою. Об'єктом оцінки повинно стати: масштабність різних форм безробіття в територіально-галузевому розрізі, соціально-трудова орієнтація працездатного населення; зв'язок між трудовим внеском працівника та його доходами; продуктивність робочих місць; обсяги та структура пропозиції робочої сили, рівень доходів зайнятого населення, а особливо сільського з урахуванням особливостей його розселення. Виявлення небажаних соціально-економічних явищ у сфері зайнятості населення, що проявляються як дисбаланси та диспропорції, дає змогу оцінити результативність діючого механізму регулювання цієї сфери.

При цьому важливо визначити, під впливом яких саме чинників відбувалися ті чи інші зрушення у сфері зайнятості населення, використовуючи наведену нижче класифікацію факторів впливу:

- макроекономічні фактори, що характеризують соціально-економічний потенціал території, домогосподарств, рівень науково-технічного прогресу, розвитку соціально-культурної сфери, соціального партнерства;
- мезоекономічні фактори, які відображають економічний потенціал регіону, стан його соціальної інфраструктури, рівень розвитку ринку праці та сфери зайнятості;
- мікроекономічні фактори, що формуються на нижчому рівні управління, залежать від професійно-кваліфікаційного потенціалу особистості та конкретного підприємства, де зайнятий працівник.

Державне регулювання зайнятості населення з оптимальним поєднанням ринкових засад є одним із пріоритетів трансформаційних процесів, які дають змогу сформувати конкурентне ринкове середовище. Для об'єктивної оцінки реального стану сфери зайнятості населення необхідно залучити додаткові показники, що характеризують результативність державного регулювання зайнятості населення:

- 1) показники, які характеризують кадрове укомплектування робочих місць: коефіцієнт використання вакансій (відношення чисельності працевлаштованих громадян службою зайнятості до кількості зареєстрованих у ній вакансій) у середньому за певний термін часу; частка працевлаштованих незайнятих

громадян, у тому числі безробітних, у загальній їх чисельності, які перебували на обліку в службі зайнятості протягом певного періоду; частка працевлаштованих громадян через службу зайнятості в загальній чисельності осіб, прийнятих підприємствами, установами й організаціями всіх форм власності протягом певного періоду; відношення кількості підприємств, установ і організацій, які надали службі зайнятості інформацію щодо наявності у них вакансій, до загальної кількості підприємств у регіоні; рівень працевлаштування осіб, які підпадають під 5 % квоту (відношення чисельності працевлаштованих осіб, що підпадають під квоту, до чисельності таких осіб, що перебували на обліку в службі зайнятості); рівень використання заброньованих робочих місць (відношення чисельності працевлаштованих громадян, які потребують соціального захисту, до загальної кількості заброньованих робочих місць, у тому числі неповнолітніх громадян, інвалідів тощо до кількості заброньованих для них робочих місць); рівень зайнятості населення регіону;

2) показники, які характеризують рух робочої сили, підвищення її якості: рівень охоплення незайнятого населення профорієнтаційними послугами служби зайнятості (відношення чисельності осіб, охоплених цими послугами, до загальної чисельності незайнятих громадян, що перебувають на обліку в центрі зайнятості); рівень залучення безробітних до підприємницької діяльності (відношення чисельності безробітних, яким було надано безпроцентну позику для організації власної справи, до загальної чисельності безробітних, що перебували на обліку в центрі зайнятості); частка безробітних, які брали участь у громадських роботах, у загальній чисельності безробітних, що перебували на обліку в центрі зайнятості; кількість відпрацьованих на громадських роботах днів у розрахунку на одного безробітного; рівень охоплення безробітних активними формами сприяння зайнятості (відношення чисельності безробітних, охоплених вказаними формами, до загальної чисельності безробітних на фіксованому ринку праці); рівень безробіття на фіксованому та повному ринках праці; середня тривалість безробіття; рівень вторинного безробіття;

3) показники, які безпосередньо характеризують результативність діяльності державної служби зайнятості населення: чисельність осіб, працевлаштованих службою зайнятості, у розрахунку на одного працівника цієї служби; чисе-

льність безробітних, працевлаштованих службою зайнятості у розрахунку на одного працівника цієї служби; частка працевлаштованих громадян за сприянням служби зайнятості; чисельність осіб, які проходили професійне навчання за направленням центру зайнятості, у розрахунку на одного його працівника.

Наведені показники не є вичерпними, їх перелік може бути значно розширений залежно від спрямування такої оцінки та використовуваних методів. У практичній площині можна залучити систему додаткових показників допоміжного характеру, які стосуються інших аспектів діяльності державної служби зайнятості населення, з урахуванням того, що ці показники не позбавлені певних недоліків [41, с. 185; 77, с. 75; 113, с. 230].

Головний їх недолік полягає у тому, що вони не завжди забезпечують повноту оцінки та коректність у співставленні складових. Згідно із законодавчими основами регулювання зайнятості населення підприємства, незалежно від форми власності, мають у повному обсязі надавати місцевим центрам зайнятості інформацію щодо наявності вільних робочих місць. Проте, керуючись власними інтересами у збереженні такої інформації, підприємства надають її далеко не в повному обсязі. При тому, що державна служба зайнятості здійснює безпосереднє регулювання сфери зайнятості населення, ці функції є також компетенцією державних адміністрацій усіх рівнів, відповідних структурних підрозділів Кабінету Міністрів України тощо. Таким чином, труднощі методичного характеру мають об'єктивний характер, вони спричинені також тією обставиною, що державна служба зайнятості не реєструє повний обсяг руху робочої сили – за існуючими оцінками він не перевищує 70%.

Другий етап – систематизація сфер економічної діяльності та територій за основними параметрами розвитку сфери зайнятості населення з метою обґрунтування перспективних напрямів державного регулювання.

Для об'єктивної оцінки важливо оцінити її основні структурні пропорції у взаємозв'язку з макро- та мезоекономічними пропорціями, тобто визначити, наскільки структура зайнятості відповідає структурі виробництва, інституційним змінам та структурі економіки за формами власності; визначити раціональність співвідношень між зайнятими в різних сферах економічної діяльності та адекватність здійснюваним структурним зрушенням; оцінити процеси вивіль-

нення робочої сили, масштабність цього явища та його природу [32, с. 52; 81, с. 165; 109, с. 134; 134, с. 167; 167, с. 127].

У процесі систематизації сфер економічної діяльності чи регіонів необхідно враховувати кількісні та якісні ознаки, за якими можна зробити обґрунтовані висновки стосовно досягнутого рівня соціально-економічного розвитку. З цією метою слід дотримуватися такої методичної схеми:

- визначити вплив макро-, мезо- та мікроекономічних чинників на зайнятість населення, її структуру та зрушення в характері трудової діяльності;
- здійснити комплексну оцінку системи показників, що характеризують зайнятість населення, з точки зору відповідності робочих місць та наявної робочої сили;
- оцінити диференційованість ситуації в зайнятості населення на основі визначення мінімальних, середніх та максимальних значень обраних показників; визначити можливість одержання інтегральних оцінок з тим, щоб забезпечити об'єктивність висновків та їх наукову обґрунтованість;
- здійснити групування сфер економічної діяльності чи міських та сільських територій за результатами проведеної оцінки, враховуючи поляризацію ситуацій у сфері зайнятості населення, обумовлену інвестиційними, структурними, соціальними параметрами.

Слід акцентувати увагу на залежності виявлених диспропорцій від макроекономічних та регіональних структурних дисбалансів; спрямованість структурної модернізації економіки, темпи зрушень у територіально-галузевій, секторній та інституційній структурах, що визначають основні пропорції зайнятості населення. У сучасних соціально-економічних умовах структурне регулювання зорієнтовано на згортання неефективних, неконкурентоспроможних виробництв, оновлення галузей економіки, впровадження трудозберігаючих технологій [29, с. 459; 67, с. 39; 91, с. 152].

Необхідно забезпечити узгодженість змін у сфері зайнятості населення та основних структурних пропорціях, зважаючи на те, що «за ринкових умов господарювання воно здійснюється за такими напрямками: безпосередній вплив управлінських структур на діяльність підприємств державного сектора економіки, вплив управлінських органів на структуру виробництва через макроекономічну політику

– регіональну, структурну, фінансово-кредитну, інвестиційну; взаємодію управлінських структур із підприємницьким сектором економіки формування нових інституційних елементів підтримки підприємств приватного сектора, взаємодію комерційних підприємств державного сектора економіки і підприємницького недержавного сектору з використанням їх потенціалу» [62, с. 165].

Структурне регулювання пропорцій зайнятості є достатньо ефективним, хоча має певні елементи невизначеності в плані очікуваних соціальних наслідків. Методи структурного регулювання зайнятості населення повинні використовуватися, насамперед, у сферах економічної діяльності, які знаходяться під впливом структурних зрушень – це базові галузі промисловості, агропромисловий сектор економіки.

Сучасний розвиток територій як самостійних економічних одиниць вимагає нових підходів до самоврядування в системі міжрегіональних зв'язків і відносин із достатньо широкими економічними повноваженнями, позитивними змінами в системі державного регулювання зайнятості населення. Це вимагає нових підходів до виконання завдань регіональної політики зайнятості населення, її соціального спрямування. Необхідно зазначити, що місцеві органи виконавчої влади вирішують переважно поточні проблеми, не приділяючи належної уваги стратегічним завданням.

Розроблені програмні документи щодо розвитку сфери зайнятості населення не забезпечені необхідними фінансовими ресурсами, що робить їх декларативними та неефективними. Децентралізація територіального управління, скорочення кількості управлінських ланок, зростання ефективності використання коштів на соціальні цілі, зміни в механізмі територіального господарювання сприятимуть підвищенню загальної ефективності державного механізму регулювання зайнятості населення. Це дасть змогу досягти прогресивних змін у сфері зайнятості населення, покращити її пропорції та якісні характеристики [94, с. 9; 138, с. 35; 176, с. 4].

Третій етап – визначення пріоритетів державного регулювання зайнятості населення, спираючись на результати двох попередніх етапів з обґрунтуванням концептуальної схеми їх реалізації та необхідних для досягнення цих цілей фінансових ресурсів.

Обмеження деструктурних процесів, сфери невизначеності та ризику повинно слугувати початковим етапом у визначенні пріоритетів державного регулювання зайнятості населення з урахуванням необхідності [47, с. 153; 99, с. 315; 156, с. 181; 184, с. 213; 197, с. 4]:

- підвищення ролі інноваційно-інвестиційних, освітніх, наукових та технологічних факторів у забезпеченні соціально-економічного розвитку, утвердження принципів новаторства у цій сфері;

- створення ефективних державних механізмів збереження, використання та розвитку трудового потенціалу;

- розширене відтворення людського капіталу, гармонійний розвиток людини як особистості, створення належних умов для ефективної зайнятості.

На зайнятість населення впливають обмеження, що формуються з боку структури економіки. Зокрема, це низький рівень розвитку високотехнологічних виробництв, висока частка галузей важкої промисловості, сировинна орієнтація базових галузей економіки тощо. В сучасних умовах визначення пріоритетів державного регулювання зайнятості населення повинно ґрунтуватися на ідеї випереджачого інноваційно-інвестиційного розвитку з концентрацією ресурсів у сферах, спроможних позитивно вплинути на зайнятість населення. Тісна взаємодія законодавчих органів, органів виконавчої влади, громадськості, науковців є необхідною передумовою щодо цього з орієнтацією на гнучке поєднання централізованих і ринкових механізмів регулювання на довгострокову перспективу [57].

Кожний із виокремлених етапів має самостійне значення, хоча одержана інформація використовується на наступному етапі, а також додатково доповнюється іншими інформаційними джерелами, причому таким чином, що відбувається загальне розширення інформаційного поля щодо реальної ситуації у сфері зайнятості населення.

Державне регулювання зайнятості населення має якомога повніше враховувати реальну ситуацію у сфері зайнятості населення та ринку праці в цілому. Автор вважає, що регуляторні механізми та інструменти повинні принципово відрізнятися залежно від сегменту ринку праці з характерними для нього ознаками зайнятості населення. Зокрема, диференціація методів регулювання повинна здійснюватися в межах таких сегментів (табл. 1.1):

- первинний ринок праці з ознаками стабільної зайнятості в режимі повного робочого часу;
- вторинний ринок праці з ознаками часткової зайнятості (переважно сезонна зайнятість за короткостроковими контрактами, нерегламентована зайнятість);
- безробітні, які активно шукають роботу та зорієнтовані як на первинний сектор ринку праці, так і на вторинний.

Таблиця 1.1

Сегменти ринку праці та пріоритетні напрями його державного регулювання

Сегменти ринку	Пріоритетні напрями
Первинний ринок праці	Ефективність використання трудового потенціалу. Конкурентоспроможність людського капіталу. Інноваційний характер трудової діяльності. Законодавчо-нормативна база, розробка і реалізація відповідних соціально-економічних програм. Забезпечення стабільності зайнятості та доходів населення
Вторинний ринок праці	Поліпшення умов праці людського капіталу. Зростання попиту та забезпечення пропозиції якісної робочої сили конкурентоспроможним організаціям. Створення нових робочих місць на основі інноваційно-інвестиційного розвитку національної економіки. Перерозподіл працівників між секторами економіки та сферами економічної діяльності. Локалізація застійних явищ у сфері зайнятості та\чи їх подолання.
Безробітні, зареєстровані на первинному та вторинному ринках праці	Розвиток кооперативних форм господарювання на селі та організації нових робочих місць за підтримки громад. Формування нових сегментів зайнятості населення на інноваційних засадах.

Джерело: складено автором.

Для першого сегменту ринку праці пріоритетним напрямом державного регулювання повинні бути якісні ознаки зайнятості населення та власне робочої сили – її ефективність та продуктивність, конкурентоспроможність, інноваційний характер діяльності. У цьому сегменті важливо досягти збалансованого розвитку сфери зайнятості населення, насамперед, у плані регулювання обсягів та структури пропозиції робочої сили. Не менш важливе значення має формування контингенту високомобільної робочої сили, а також стимулювання динамічного зростання попиту на робочу силу в усіх секторах економіки. Основні регулятори інвестиційної політики мають бути спрямовані на збільшення місткості ринку праці через концентрацію зусиль усіх управлінських ланок [24, с. 5; 70, с. 379; 100, с. 10; 171, с. 115].

На основі збалансованості відповідного сегменту ринку праці та сфери зайнятості цілком реально досягти якісно нових характеристик робочої сили, реалізація яких забезпечуватиме зростання рівня доходів населення та його життєвого рівня. Важливе значення в цьому аспекті має обґрунтування нових напрямів соціально-економічної політики, зорієнтованих на мобілізацію та використання регіональних резервів соціального розвитку, визначення реальних і перспективних джерел фінансових ресурсів на ці цілі. При цьому підвищеної уваги вимагають сільські території як унаслідок специфіки розселення сільського населення, так і особливостей формування сільського ринку праці. Однією із найважливіших та ключових його відмінностей виступає галузева монофункціональність, яка доповнюється низьким та дуже низьким рівнем розвитку суспільного сектора аграрної економіки, переважанням дрібнотоварних та сімейних форм господарської діяльності, стагнацією та занепадом кооперативних структур тощо.

Для другого сегменту ринку праці пріоритети державного регулювання повинні акцентуватися на забезпеченні стабільності зайнятості, яка передбачає переважання стаціонарних робочих місць, стабільність доходу зайнятих працівників, поліпшення їх умов праці. Насамперед, пріоритетним об'єктом державного регулятивного впливу повинні стати негативні застійні явища, подолання яких можливе лише на основі комплексної санації усієї господарської системи регіону. Важливо використати методи прямого державного регулювання на основі розробки й реалізації відповідних соціально-економічних програм, які б передбачали вирішення нагальних соціальних проблем. Необхідно досягти зростання попиту на робочу силу у високоприбуткових сферах господарювання, пов'язавши створення нових робочих місць з основними важелями інвестиційної політики та концентрацією зусиль органів управління на мобілізації усіх внутрішніх регіональних резервів щодо зростання зайнятості населення [54].

Реалізація цих завдань обумовлена фінансовими можливостями територіальних органів управління; специфічні регіональні умови коригують відтворення робочої сили, причому нерідко в небажаних для суспільства напрямках [21, с. 206; 110, с. 125; 123, с. 83; 141, с. 251; 200, с. 57].

Для третього сегменту ринку праці важливо створити соціально-економічні умови, за яких досягається високий оборот робочої сили, її динамі-

чний рух, працевлаштування на новостворені робочі місця. Передувати цьому має локалізація застійних явищ у сфері зайнятості населення, яка й спричиняє зростання безробіття, що ґрунтується на методах прямого державного регулювання, тобто на розробці й реалізації програм зайнятості населення та програм соціально-економічного розвитку територій.

Пріоритетним напрямом державного регулювання цього сегменту є перерозподіл працівників між секторами економіки та сферами економічної діяльності на основі механізмів вивільнення з неперспективних сфер господарювання та спрямування у ті сфери, що розвиваються високими темпами та забезпечують ефективну зайнятість із прийнятним рівнем доходу. Умови, за яких здійснюється державне регулювання зайнятості населення, в цьому сегменті настільки різноманітні та відмінні між собою, що вони об'єктивно вимагають розробки та наукового обґрунтування оригінальних методів, адекватності ситуації, що склалася [22, с. 181; 76, с. 9; 130, с. 117; 154, с. 210].

Державне регулювання зайнятості населення на територіях, де сформувався рівень безробіття, що значно перевищує середній рівень по країні, повинно ґрунтуватися на засадах активного сприяння соціально-економічному розвитку території з розрахунком на те, що це позитивно вплине на можливості працевлаштування населення. Враховуючи проблемність розвитку цього сегменту ринку праці, необхідно чітко визначити мету застосування тих чи інших регулювальних елементів, яка може бути сформульована таким чином: локалізація застійних явищ у сфері зайнятості населення чи їх подолання; формування нових сегментів зайнятості населення; інтенсивний розвиток зайнятості населення на нових інноваційних засадах [52, с. 43]. З урахуванням визначеної мети та оцінки особливостей соціально-економічного розвитку території відпрацьовуються механізми регулювання ринку праці.

Для розвитку цього сегменту необхідно надати соціально-економічним програмам та проектам активного характеру, визначивши джерела їх фінансування та чіткий розподіл функцій регулювання зайнятості між органами територіального управління. Доцільно вивчити можливість перерозподілу управлінських функцій щодо зайнятості населення з тим, щоб підвищити ефективність цієї сфери управлінської діяльності [8, с. 162; 20, с. 194; 47, с. 150; 199, с. 6; 211, с. 25].

Не менш важливим методичним аспектом сучасної регіональної політики ринку праці є чітке визначення й обґрунтування порядку реалізації та втілення у практику її пріоритетних цілей та завдань. Зрозуміло, що ця практична сторона регіональної політики ринку праці зумовлюється фінансовими можливостями територіальних органів управління, а також специфікою соціально-економічної ситуації в регіоні. Доводиться визнати, що навіть за умов створення сприятливого нормативно-правового поля щодо руху робочих місць на національному рівні, специфічні регіональні умови, а особливо у сільській місцевості, коригують напрями та інтенсивність процесів переміщення робочої сили, причому нерідко у небажаних для суспільства напрямках [105].

Незважаючи на принципову відмінність між зайнятістю у різних сегментах, можна визначити найбільш загальні пріоритети державного регулювання зайнятості населення, обумовлені особливостями сучасного соціально-економічного розвитку країни.

По-перше, це стимулювання продуктивних форм самозайнятості населення, що забезпечує залучення нових категорій економічно активного населення до трудової діяльності.

По-друге, розвиток нових територіальних форм зайнятості на основі регіональних кластерів, кооперації в аграрному секторі економіки, децентралізації бюджетно-податкової системи, розширення фінансових можливостей органів територіального управління щодо забезпечення працевлаштування населення.

По-третє, активізація взаємодії центральних та територіальних органів управління, низових господарських утворень для мобілізації матеріально-технічних, фінансових резервів створення нових робочих місць.

По-четверте, створення єдиної державної системи регулювання кількості робочих місць із налагодженою системою моніторингу за зміною потреб у робочих місцях у професійно-кваліфікаційному розрізах, коливаннях пропозиції робочої сили, зрушеннях у територіально-галузевій системі робочих місць.

Таким чином, державне регулювання зайнятості населення та визначення його пріоритетів являє собою достатньо складний процес наукового обґрунтування соціально прийнятних рішень, які дають змогу модернізувати цю сферу як складову національної економіки та забезпечити реалізацію по-

треб населення в робочих місцях. Регулятивний механізм слід формувати диференційовано залежно від визначеної мети – він може бути розрахований на регулювання усієї сфери зайнятості населення як єдиного цілого чи її окремого сегмента, стосуватися усього населення країни чи окремих його соціально-демографічних груп, певних секторів економіки чи ринку праці тощо. Формування державного механізму регулювання зайнятості населення повинно відбуватися в контексті вимог інноваційного розвитку національної економіки.

Висновки до розділу 1

Системно-ситуаційний аналіз теоретико-методичних аспектів державного регулювання зайнятості населення, який був здійснений на базі використання визначальних підходів школи неокласичного синтезу, дозволяє сформулювати наступні висновки та пропозиції.

1. Найбільш методично важливими орієнтирами реалізації регулятивних функцій держави є підпорядкованість національним інтересам та пріоритетам загальнодержавного значення; системність в обґрунтуванні цілей, завдань та важелів впливу на зайнятість населення з урахуванням наслідків трансформаційних перетворень, у тому числі обмежень, ризиків та загроз; скоординованість рішень та конкретних дій органів виконавчої влади, місцевого самоврядування щодо розвитку сфери зайнятості населення, оптимізації її основних пропорцій; прозорість державних регулятивних інструментів, їх адекватність цілям суспільного розвитку та потребам населення; адаптивність до зміни соціально-економічної ситуації та кон'юнктури ринку, ринку праці та капіталу залежно від фази відтворювального циклу; спрямованість на досягнення високого кінцевого результату, підвищення продуктивності праці, розширеного відтворення професійно-кваліфікаційного потенціалу, покращення структури зайнятості у відповідності з потребами інноваційного розвитку економіки.

2. В умовах загострення суперечностей між економічними інтересами різних верств населення держава має забезпечити стабільний розвиток сфери зайнятості, її диверсифікацію з метою підвищення життєвого рівня населення, створення умов його гармонійного розвитку.

3. Основним напрямом державного впливу на сферу зайнятості населення є розробка та впровадження соціально-економічних нормативів і гарантій, прийняття відповідних законодавчих і нормативних актів та контролю за їх дотриманням з боку органів влади. Напрями державного впливу на зайнятість населення, межі державного втручання значною мірою залежать від існуючої фази відтворювального циклу, соціально-економічної та демографічної ситуації, споживчих потреб населення, рівня його економічної активності тощо.

4. Прагнення країни інтегруватися в європейський економічний простір вимагає високої регульованості процесів зайнятості населення, наближення до європейських стандартів життєдіяльності. На етапі трансформаційних перетворень, кризових явищ в економіці доцільно підтримувати та посилювати вплив державних органів управління на сферу зайнятості населення, враховуючи при цьому доцільність збереження значного сегмента невизначеності та ризику, насамперед стосовно формування, розподілу та перерозподілу доходів населення.

5. Оцінюючи державний вплив на зайнятість населення, необхідно врахувати об'єктивно сформовані обмеження щодо цього, пов'язані з фінансовими можливостями держави; необґрунтоване нарощування соціальних виплат може спричинити бюджетний дефіцит та інфляцію, а подальше їх зростання вимагає надмірного оподаткування, що негативно позначається на доходах працюючих – у разі істотного скорочення заощаджень населення згортається фінансова основа інвестиційного процесу.

6. Механізм державного регулювання зайнятості населення – система важелів впливу державних органів управління на ефективність використання людського капіталу, оптимізацію пропорцій зайнятості, розвиток її нових прогресивних форм, покращення умов відтворення трудового потенціалу на основі інноваційно-інвестиційного розвитку та врахування відповідної фази відтворювального циклу. Одночасно з боку виробничих відносин – система соціально-економічних відносин державних органів управління з роботодавцями та профспілками з приводу забезпечення умов ефективної зайнятості населення відповідно до чинного законодавства.

7. Методика визначення пріоритетів державного регулювання зайнятості населення є основою механізму його реалізації та переходу до становлення

інноваційного суспільного розвитку економіки. До пріоритетних напрямів державного регулювання сегментів ринку праці належать: ефективність використання трудового потенціалу, конкурентоспроможність людського капіталу, інноваційний характер трудової діяльності, законодавчо-нормативна база, розробка й реалізація відповідних соціально-економічних програм, забезпечення стабільності зайнятості та доходів населення, поліпшення умов праці людського капіталу, зростання попиту та забезпечення пропозиції якісної робочої сили конкурентоспроможним організаціям, створення нових робочих місць на основі інноваційно-інвестиційної моделі розвитку, перерозподіл працівників між секторами економіки та сферами економічної діяльності, локалізація застійних явищ у сфері зайнятості та\чи їх подолання, формування нових сегментів зайнятості населення на інноваційних засадах.

РОЗДІЛ 2

ФУНКЦІОНУВАННЯ ТА ОЦІНКА МЕХАНІЗМУ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ

2.1. Визначення основних детермінант державного регулювання ефективного попиту на робочу силу

В умовах ринкової економіки необхідно орієнтуватися на подальший розвиток товарно-грошових відносин, закономірне поширення їх на сферу відтворення робочої сили та руху робочих місць на основі дії системи об'єктивних економічних законів, а особливо попиту та пропозиції. У зв'язку з цим, як було з'ясовано у першому розділі роботи, виникає цілий ряд нових методичних та прикладних проблем, які повинні знайти своє вирішення саме на етапі формування відповідного напрямку сучасної державної політики зайнятості населення.

Автор вважає, що попит є вихідною категорією в системі державного регулювання зайнятості населення. На державному, регіональному, локальному рівнях необхідно забезпечити такий ступінь платоспроможного попиту на робочу силу, а особливо складної праці, який би не тільки відповідав обсягам та структурі пропозиції трудового потенціалу, а й формував нові стимули в плані економічного зростання. Цей аспект є найменш дослідженим в економічній літературі, не зважаючи на його велике прикладне значення.

Формування попиту на робочу силу відбувається на усіх ієрархічних рівнях економічної системи. Первинною ланкою є низовий рівень економіки, тобто система робочих місць, яка являє собою доволі динамічну структуру. На зміни в ній впливають першочергово інноваційні, структурні та інвестиційні чинники. Інвестиції, спрямовані у підвищення попиту на робочу силу, повинні постійно збільшуватися в міру прискорення темпів економічного зростання [82]. Тільки таким чином можна досягнути розширеного відтворення людського капіталу на основі інноваційної моделі розвитку економіки. Цей висновок підтверджується результатами досліджень щодо взаємозв'язку інвестування та суперечностей, властивих українській економіці.

Процес формування адекватного ринковим умовам рівня попиту на робочу силу обумовлено складними соціально-економічними перетвореннями, а тому на-

слідки їх взаємодії не завжди можна передбачити, тим більше в умовах коливання ринкової кон'юнктури. Найбільший вплив на рівень і структуру попиту на робочу силу здійснюють досягнутий рівень продуктивності праці, інвестиційна активність держави, окремих суб'єктів, розміри видатків із державного бюджету на утримання бюджетної сфери, внутрішній попит на товарному ринку.

Досліджуючи державний вплив на сферу формування попиту на робочу силу, необхідно враховувати такі аспекти:

- попит на робочу силу по суті регулюється лише у сфері офіційної економіки, причому його зміни обумовлені загальною динамікою соціально-економічного розвитку, структурними економічними змінами, динамікою споживання, розвитком різноманітних форм зайнятості;

- за умови синхронних, збалансованих змін в економічній системі залежно від фази відтворювального циклу ринкове регулювання попиту забезпечує активний перерозподіл мобільної частини робочої сили в найбільш прибуткові сфери;

- соціально значущим є зростання попиту на робочу силу, спричинене реалізацією інноваційної політики, оскільки в цьому випадку відбуваються першочергово якісні зміни у сфері зайнятості населення;

- стагнація, погіршення умов праці та звуження сфери зайнятості сільського населення в офіційному секторі економіки;

- попит на ресурси праці залежить від особливостей здійснюваної фінансово-кредитної політики, рівня інфляції.

Державне регулювання попиту на робочу силу дає змогу досягти відносної рівноваги на ринку праці, сформувати стабільний попит, який за якісними параметрами випереджає зрушення в пропозиції з боку робочої сили. Необхідно враховувати те, що платоспроможний попит в узагальненому вигляді відображає базові параметри економіки, а тому його формування – складне завдання, яке передбачає активізацію інвестиційної, структурної, промислової та аграрної політики. Відсутність комплексних заходів щодо об'єднання різних напрямів соціально-економічної політики звужує можливості економіки нарощувати потенціал зайнятості [51].

З метою подальшого визначення та обґрунтування основних напрямів підвищення ефективності впливу механізму державного регулювання зайнятості населення в Україні необхідним є аналіз попиту на робочу силу та його оцінка.

На відміну від ситуації, характерної для докризового періоду, тобто до II половини 2008 р., коли кількість вільних робочих місць практично відповідала чисельності осіб, що шукали роботу, починаючи з останнього квартала 2008 р., внаслідок впливу світової фінансово-економічної кризи на ринок праці України, відбулося стрімке скорочення попиту на робочу силу. Так, якщо у жовтні 2008 р. роботодавці подали центрам зайнятості інформацію про наявність більш як 171 тис. вакансій, то пвпродовж грудня лише про 97,5 тис. вільних робочих місць [161]. І вже за 2009 р. роботодавці надали службі зайнятості інформацію про наявність 1,2 млн вільних робочих місць (у 2008 р. – 2,11 млн вакансій, у 2007 р. – 2,21 млн вакансій). Слід зазначити, що величина даного показника в наступні роки не змінилась і не відновилась до рівня 2008 р. Зокрема, у 2013 р. кількість вакансій, заявлених роботодавцями, становила 1,2 млн одиниць і, у порівнянні з 2012 р., майже не змінилась. Унаслідок активізації військових дій на сході країни та погіршення соціально-економічного становища зменшилася кількість вакантних посад та зріс рівень безробіття. Кількість вільних робочих місць (вакантних посад), заявлених роботодавцями, на кінець 2015 р. становила 25,9 тис., що на чверть (26,6%) менше, ніж на кінець 2014 р. При цьому, із загальної кількості вакансій кожна п'ята була заявлена в переробній промисловості, кожна шоста – в оптовій та роздрібній торгівлі; ремонті автотранспортних засобів і мотоциклів, кожна дев'ята – у державному управлінні й обороні; обов'язковому соціальному страхуванні; транспорті, складському господарстві, поштової та кур'єрській діяльності.

Упродовж I півріччя 2016 року кількість вакансій, заявлених роботодавцями, становила 480,0 тис. од., що на 10,1 тис. вакансій більше, ніж у I півріччі 2015 року, з яких із початку року було зареєстровано 454,1 тис. од. (рис. 2.1).

Станом на 1 липня 2016 р. за даними служби зайнятості нараховувалося 40,8 тис. вакансій, що на 6,3% менше, ніж станом на 1 липня 2015 р. Відповідно, зменшення кількості вакансій було зафіксоване в переважній більшості регіонів. Понад 40% наявних вакансій була зосереджена у м. Києві, Дніпропетровській, Київській, Одеській та Харківській областях. В інших регіонах частка вакансій, від загальної їх кількості по країні, коливалася від 0,6% до 5,7%. Регіональні диспропорції простежуються в розрізі окремих видів економічної

діяльності, а також у географічному масштабі, відображаючи галузеву спрямованість економічної діяльності відповідного регіону: 40% усіх вакансій переробної промисловості сконцентрована в Дніпропетровській, Житомирській, Київській, Львівській областях та місті Києві; кожна п'ята вакансія в будівництві зосереджена у м. Києві; 28% усіх вакансій у фінансовій та страховій діяльності пропонується у м. Києві; 43% вакансій сфери охорони здоров'я та соціальної допомоги зосереджені у м. Києві, Дніпропетровській та Одеській областях.

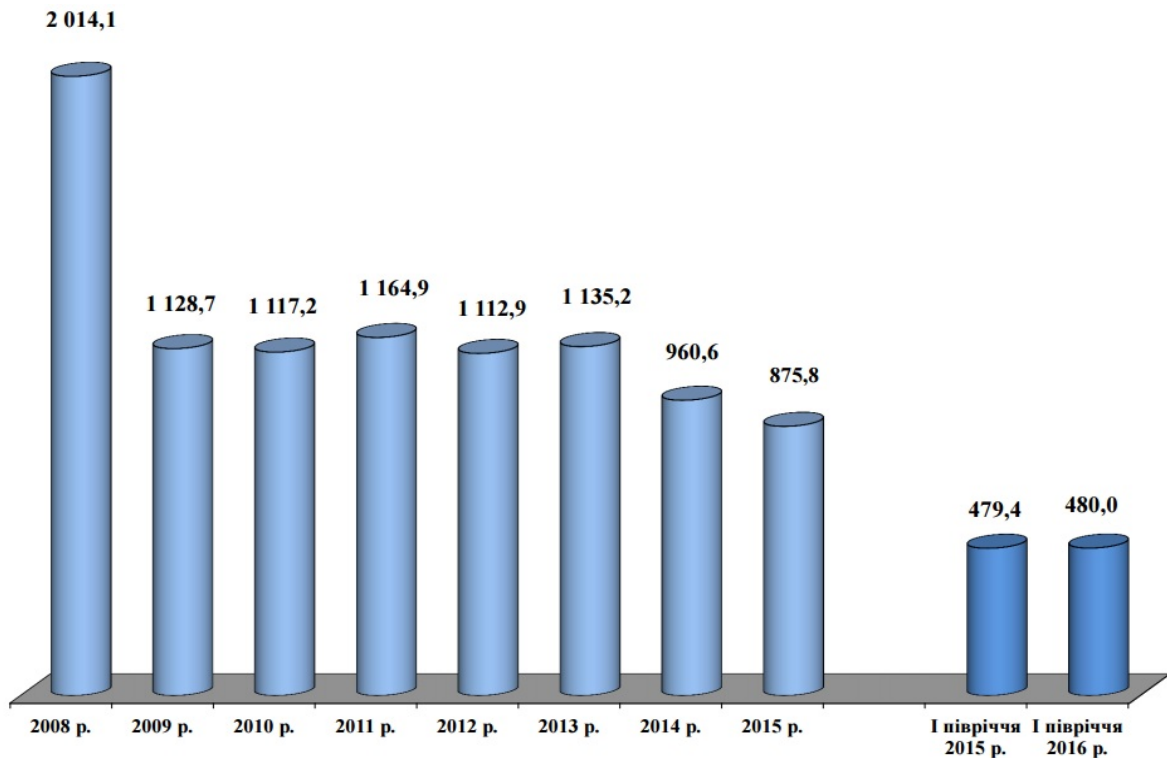


Рис. 2.1. Динаміка кількості наявних вакансій, тис. одиниць

Джерело: складено за даними Державної служби зайнятості України [159].

Аналогічна ситуація спостерігається в розрізі окремих професійних груп. Так, 42% вакансій для законодавців, вищих державних службовців, керівників та менеджерів пропонувалася у м. Києві, Дніпропетровській, Київській та Одеській областях; половина вакансій для професіоналів була заявлена роботодавцями в м. Києві, Дніпропетровській, Київській та Одеській областях. Найбільша кількість вакансій для кваліфікованих робітників з інструментом, а також робітників з обслуговування устаткування, складання устаткування та машин зареєстрована у Дніпропетровській, Житомирській, Львівській, Харківській областях та м. Києві [159].

Стосовно якісної характеристики у загальній кількості вакансій кожна п'ята вакансія була заявлена від підприємств переробної промисловості, 16,6% – оптової та роздрібною торгівлі, 9,6% – транспорту, складського господарства, поштової та кур'єрської діяльності, що підтверджується даними, представленими на рис. 2.2. Зменшення кількості наявних вакансій спостерігалось у більшості видів економічної діяльності, найбільш суттєво в державному управлінні та обов'язковому соціальному страхуванні (на 1,8 тис.), у переробній промисловості (на 0,6 тис.), у сфері охорони здоров'я та надання соціальної допомоги, в оптовій і роздрібній торгівлі (на 0,3 тис.).

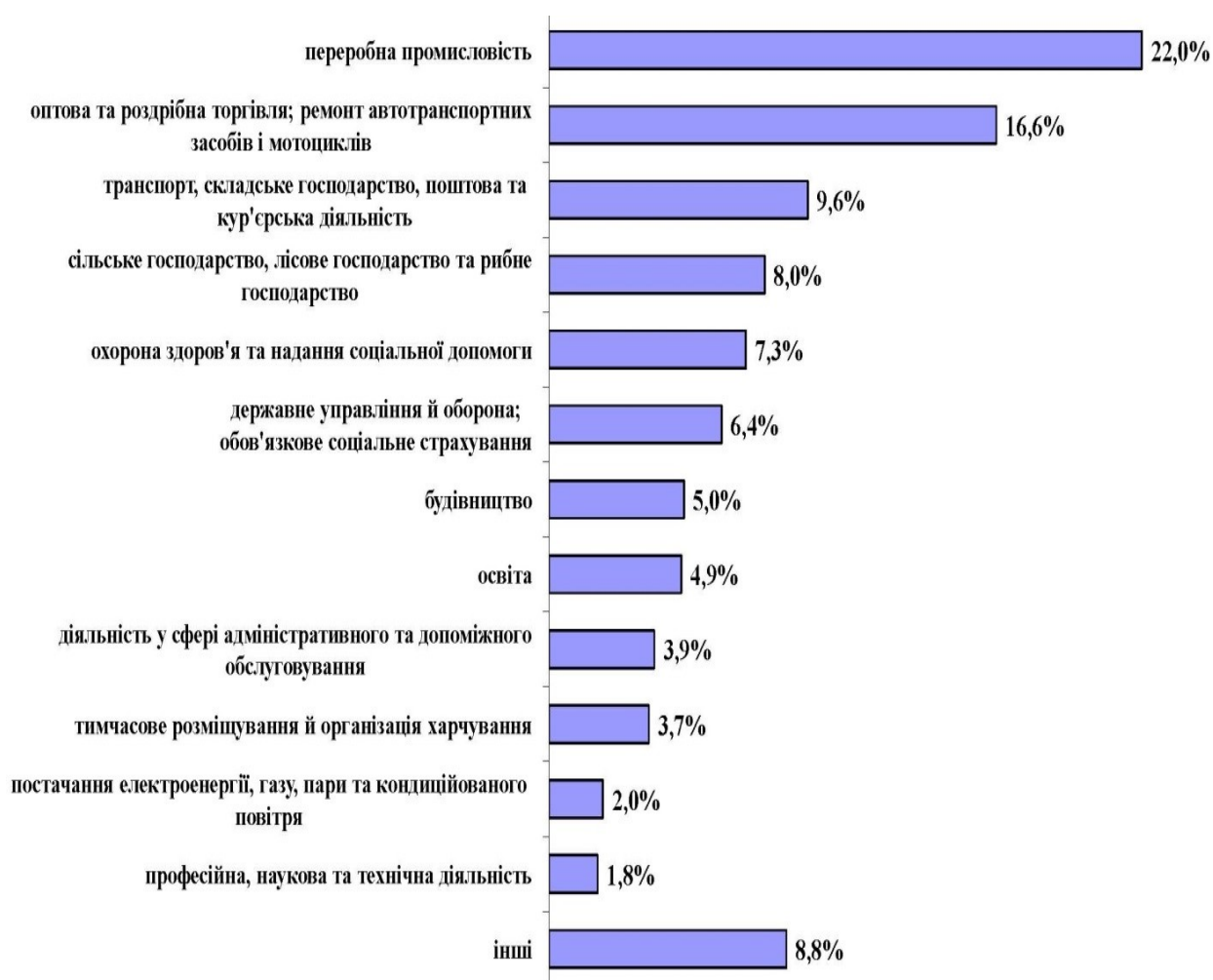


Рис. 2.2. Структура вакансій станом на 01.07.2016 р. за видами економічної діяльності, %

Джерело: складено за даними Державної служби зайнятості України [159].

Найбільша кількість вакансій була зафіксована для кваліфікованих робітників з інструментом (8,1 тис.), працівників сфери торгівлі та послуг

(6,5 тис.), робітників з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин (6,4 тис.).

Скорочення кількості вакансій відбулося в усіх професійних групах, за винятком найпростіших професій, найбільш суттєво скоротилася кількість вакансій для професіоналів (на 1,1 тис.), для працівників сфери торгівлі та послуг (на 0,6 тис.), для законодавців, вищих державних службовців, керівників, менеджерів (на 0,5 тис.). Лідирують за кількістю вакансій висококваліфіковані робітники – слюсарі, токарі, електрогазозварники, водії, швачки, робітники з ремонту електроустаткування тощо. Також існує попит на працівників сфери послуг (продавців, кухарів, офіціантів, перукарів, охоронників тощо). У сільськогосподарському секторі зберігаються вакансії для агрономів, трактористів та робітників з обслуговування сільськогосподарського виробництва. Серед висококваліфікованих професій відзначається попит на лікарів, інженерів різних галузей, викладачів, бухгалтерів, а також ІТ-фахівців. Серед найпростіших професій найбільший попит зафіксований на підсобних робітників, прибиральників, двірників, вантажників та комірників [159].

В умовах ринкового розвитку економіки одним із найважливіших напрямів економічної та управлінської діяльності є прогнозування. Головне завдання прогнозу – передбачити перспективи зайнятості працездатного населення в залежності від інноваційного розвитку національної економіки.

Математичне прогнозування зайнятості населення регіону засноване на кількісних розрахунках. Кількісні методи прогнозування базуються на аналізі та обробці статистичних даних, які враховують кількість зайнятого та безробітного населення, рівень розвитку промисловості та зміни споживчих цін, заробітної плати тощо.

Проведемо аналіз зайнятості населення на ринку праці України за 2000–2015 роки. Дані занесемо у таблицю 2.1

На основі статистичних даних будемо графік тренду зайнятого населення у 2000–2015 рр. (рис. 2.3).

Завдання полягає в тому, щоб, користуючись наявними статистичними даними, змоделювати оптимістичний тренд рівня зайнятості населення.

Таблиця 2.1

**Динаміка залежності рівня зайнятості населення на ринку праці в Україні
від економічних показників, 2000–2015 рр.**

Роки	Кількість зайнятого населення, тис. осіб (y)	Індекс промис- лової про- дукції (x_1)	Індекс спо- жив- чих цін (x_2)	Обсяг інвести- цій, млн грн (x_3)	Населе- ння, тис. осіб (x_4)	Безро- бітні за даними МОП, тис. осіб (x_5)	Безробіт- ні за да- ними слу- жби зай- нятості, тис. осіб (x_6)	Заро- бітна плата, грн (x_7)	Потре- ба в роб. силі, тис. осіб (x_8)
2000	20175	113,2	125,8	23600	48700	2655,8	1155,2	230	68,2
2001	20900	114,2	106,1	26700	48400	2455	1028,8	311	96,9
2002	20091,2	107	99,4	37200	47800	2140,7	1034,2	376	123,9
2003	20163,3	115,8	108,2	51000	47400	2008	988,9	462	138,8
2004	20295,7	112,5	112,3	75700	47100	1906,7	981,8	590	166,5
2005	20680	103,1	110,3	93100	46700	1600,8	881,5	806	186,6
2006	20730,4	106,2	111,6	125300	46500	1515	759,5	1041	170,5
2007	20904,7	110,2	116,6	188500	46200	1417,6	642,3	1351	169,7
2008	20972,3	96,9	122,3	233100	46000	1425,1	844,9	1806	91,1
2009	20191,5	79,4	112,3	192900	45800	1958,8	531,6	1906	65,8
2010	20266	112	109,1	189100	45600	1785,6	544,9	2239	63,9
2011	20324,2	108	104,6	259900	45500	1732,7	482,8	2633	59,3
2012	20354,3	99,5	99,8	293700	45400	1657,2	506,8	3026	48,6
2013	20404,1	95,7	100,5	267700	45200	1576,5	487,7	3265	47,5
2014	18073,3	89,9	124,9	219400	42800	1847,6	512,2	3480	35,3
2015	16443,2	87	143,3	273100	42600	1654,7	490,8	4195	25,9

Джерело: [161].

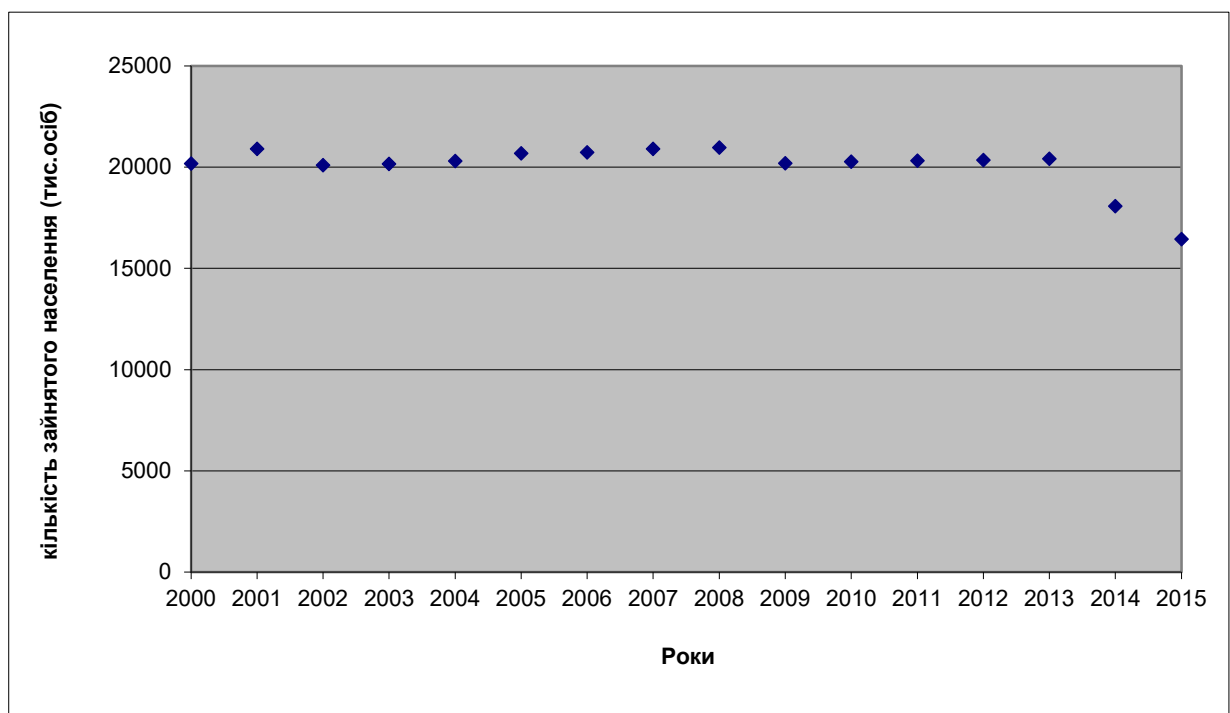


Рис. 2.3. Трендовий точковий графік зайнятості населення у 2000–2015 рр.

Джерело: побудовано автором.

Для здійснення попереднього аналізу взаємної динаміки обраних показників розрахуємо матрицю парних кореляцій, використавши регресивний аналіз.

Тренд, що описує рівняння регресії, має вигляд:

$$y = ax_1 + bx_2 + cx_3 + dx_4 + ex_5 + fx_6 + gx_7 + hx_8 + i, \quad (2.1)$$

де x_1 – індекс промислової продукції; x_2 – індекс споживчих цін; x_3 – обсяг інвестицій, млн грн; x_4 – чисельність населення, тис. осіб; x_5 – чисельність безробітних МОП, тис. осіб; x_6 – чисельність безробітних за даними служби зайнятості, тис. осіб; x_7 – рівень зарплати, грн; x_8 – потреба в робочій силі, тис. осіб.

Для оцінки невідомих величин застосуємо метод найменших квадратів. Суть його полягає в мінімізації квадратів відхилень емпіричних значень результативної ознаки у від теоретичних (знайдених за рівнянням регресії) значень. У відповідності до ідеї методу найменших квадратів необхідно мінімізувати суму:

$$S = \sum_{i=1}^n \left(\bar{y}(x_i) - y_i \right)^2, \quad (2.2)$$

де x_i, y_i – значення дослідних даних; $\bar{y}(x_i)$ – значення функції, взяте на емпіричній залежності в точці x_i , n – число компонентів історичного часового ряду.

Мінімум функції (2.2) досягається в точці, в якій частинні похідні від S дорівнюють нулеві по параметрах $a, b, c, d, e, f, g, h, j$:

$$\begin{aligned} \frac{\partial S}{\partial a} &= -2 \sum_{i=1}^n (y_i - (ax_1 + bx_2 + cx_3 + dx_4 + ex_5 + fx_6 + gx_7 + hx_8 + j)) x_1, \\ \frac{\partial S}{\partial b} &= -2 \sum_{i=1}^n (y_i - (ax_1 + bx_2 + cx_3 + dx_4 + ex_5 + fx_6 + gx_7 + hx_8 + j)) x_2, \\ \frac{\partial S}{\partial c} &= -2 \sum_{i=1}^n (y_i - (ax_1 + bx_2 + cx_3 + dx_4 + ex_5 + fx_6 + gx_7 + hx_8 + j)) x_3, \\ \frac{\partial S}{\partial d} &= -2 \sum_{i=1}^n (y_i - (ax_1 + bx_2 + cx_3 + dx_4 + ex_5 + fx_6 + gx_7 + hx_8 + j)) x_4, \\ \frac{\partial S}{\partial e} &= -2 \sum_{i=1}^n (y_i - (ax_1 + bx_2 + cx_3 + dx_4 + ex_5 + fx_6 + gx_7 + hx_8 + j)) x_5, \\ \frac{\partial S}{\partial f} &= -2 \sum_{i=1}^n (y_i - (ax_1 + bx_2 + cx_3 + dx_4 + ex_5 + fx_6 + gx_7 + hx_8 + j)) x_6, \\ \frac{\partial S}{\partial g} &= -2 \sum_{i=1}^n (y_i - (ax_1 + bx_2 + cx_3 + dx_4 + ex_5 + fx_6 + gx_7 + hx_8 + j)) x_7, \\ \frac{\partial S}{\partial h} &= -2 \sum_{i=1}^n (y_i - (ax_1 + bx_2 + cx_3 + dx_4 + ex_5 + fx_6 + gx_7 + hx_8 + j)) x_8, \\ \frac{\partial S}{\partial i} &= -2 \sum_{i=1}^n (y_i - (ax_1 + bx_2 + cx_3 + dx_4 + ex_5 + fx_6 + gx_7 + hx_8 + j)), \end{aligned}$$

Тобто, для визначення коефіцієнтів $a, b, c, d, e, f, g, h, i$ маємо систему:

$$\left\{ \begin{array}{l} \sum_{i=1}^n y_i = a \sum_{i=1}^n x_{i1} + b \sum_{i=1}^n x_{i2} + c \sum_{i=1}^n x_{i3} + d \sum_{i=1}^n x_{i4} + e \sum_{i=1}^n x_{i5} + f \sum_{i=1}^n x_{i6} + g \sum_{i=1}^n x_{i7} + h \sum_{i=1}^n x_{i8} + 16j, \\ \sum_{i=1}^n y_i x_{i1} = a \sum_{i=1}^n x_{i1}^2 + b \sum_{i=1}^n x_{i1} x_{i2} + c \sum_{i=1}^n x_{i1} x_{i3} + d \sum_{i=1}^n x_{i1} x_{i4} + e \sum_{i=1}^n x_{i1} x_{i5} + f \sum_{i=1}^n x_{i1} x_{i6} + g \sum_{i=1}^n x_{i1} x_{i7} + h \sum_{i=1}^n x_{i1} x_{i8} + j \sum_{i=1}^n x_{i1}, \\ \sum_{i=1}^n y_i x_{i2} = a \sum_{i=1}^n x_{i1} x_{i2} + b \sum_{i=1}^n x_{i2}^2 + c \sum_{i=1}^n x_{i2} x_{i3} + d \sum_{i=1}^n x_{i2} x_{i4} + e \sum_{i=1}^n x_{i2} x_{i5} + f \sum_{i=1}^n x_{i2} x_{i6} + g \sum_{i=1}^n x_{i2} x_{i7} + h \sum_{i=1}^n x_{i2} x_{i8} + j \sum_{i=1}^n x_{i2}, \\ \sum_{i=1}^n y_i x_{i3} = a \sum_{i=1}^n x_{i3} x_{i1} + b \sum_{i=1}^n x_{i3} x_{i2} + c \sum_{i=1}^n x_{i3}^2 + d \sum_{i=1}^n x_{i3} x_{i4} + e \sum_{i=1}^n x_{i3} x_{i5} + f \sum_{i=1}^n x_{i3} x_{i6} + g \sum_{i=1}^n x_{i3} x_{i7} + h \sum_{i=1}^n x_{i3} x_{i8} + j \sum_{i=1}^n x_{i3}, \\ \sum_{i=1}^n y_i x_{i4} = a \sum_{i=1}^n x_{i4} x_{i1} + b \sum_{i=1}^n x_{i4} x_{i2} + c \sum_{i=1}^n x_{i4} x_{i3} + d \sum_{i=1}^n x_{i4}^2 + e \sum_{i=1}^n x_{i4} x_{i5} + f \sum_{i=1}^n x_{i4} x_{i6} + g \sum_{i=1}^n x_{i4} x_{i7} + h \sum_{i=1}^n x_{i4} x_{i8} + j \sum_{i=1}^n x_{i4}, \\ \sum_{i=1}^n y_i x_{i5} = a \sum_{i=1}^n x_{i5} x_{i1} + b \sum_{i=1}^n x_{i5} x_{i2} + c \sum_{i=1}^n x_{i5} x_{i3} + d \sum_{i=1}^n x_{i5} x_{i4} + e \sum_{i=1}^n x_{i5}^2 + f \sum_{i=1}^n x_{i5} x_{i6} + g \sum_{i=1}^n x_{i5} x_{i7} + h \sum_{i=1}^n x_{i5} x_{i8} + j \sum_{i=1}^n x_{i5}, \\ \sum_{i=1}^n y_i x_{i6} = a \sum_{i=1}^n x_{i6} x_{i1} + b \sum_{i=1}^n x_{i6} x_{i2} + c \sum_{i=1}^n x_{i6} x_{i3} + d \sum_{i=1}^n x_{i6} x_{i4} + e \sum_{i=1}^n x_{i6} x_{i5} + f \sum_{i=1}^n x_{i6}^2 + g \sum_{i=1}^n x_{i6} x_{i7} + h \sum_{i=1}^n x_{i6} x_{i8} + j \sum_{i=1}^n x_{i6}, \\ \sum_{i=1}^n y_i x_{i7} = a \sum_{i=1}^n x_{i7} x_{i1} + b \sum_{i=1}^n x_{i7} x_{i2} + c \sum_{i=1}^n x_{i7} x_{i3} + d \sum_{i=1}^n x_{i7} x_{i4} + e \sum_{i=1}^n x_{i7} x_{i5} + f \sum_{i=1}^n x_{i7} x_{i6} + g \sum_{i=1}^n x_{i7}^2 + h \sum_{i=1}^n x_{i7} x_{i8} + j \sum_{i=1}^n x_{i7}, \\ \sum_{i=1}^n y_i x_{i8} = a \sum_{i=1}^n x_{i8} x_{i1} + b \sum_{i=1}^n x_{i8} x_{i2} + c \sum_{i=1}^n x_{i8} x_{i3} + d \sum_{i=1}^n x_{i8} x_{i4} + e \sum_{i=1}^n x_{i8} x_{i5} + f \sum_{i=1}^n x_{i8} x_{i6} + g \sum_{i=1}^n x_{i8} x_{i7} + h \sum_{i=1}^n x_{i8}^2 + j \sum_{i=1}^n x_{i8} \end{array} \right.$$

Для її розв'язання можна застосувати формули Крамера:

$$a = \frac{\Delta a}{\Delta}; b = \frac{\Delta b}{\Delta}; \dots i = \frac{\Delta i}{\Delta}, \quad (2.3)$$

де Δ – головний визначник системи; $\Delta a, \Delta b, \dots \Delta i$ – допоміжні визначники системи.

Розв'язавши систему, одержимо значення коефіцієнтів $a, b, c, d, e, f, g, h, i$.

Встановлена залежність матиме вигляд:

$$y = 3,4785x_1 - 23,8744x_2 + 0,0076x_3 + 0,3528x_4 - 1,6311x_5 - 1,4722x_6 - 1,3430x_7 - 9,5350x_8 + 12260,0052. \quad (2.4)$$

Складемо матрицю парних кореляцій (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Матриця парних коефіцієнтів кореляції

	y	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8
y	1								
x1	0,513286203	1							
x2	-0,69512699	-0,35638516	1						
x3	-0,324776974	-0,624400403	0,148288316	1					
x4	0,72728204	0,70994448	-0,451417942	-0,82088907	1				
x5	0,006194582	0,338070725	-0,02983957	-0,690583813	0,57077566	1			
x6	0,36612114	0,618847491	-0,066276053	-0,916605379	0,84236009	0,61681748	1		
x7	-0,63017272	-0,682833867	0,306165678	0,916877403	-0,93654267	-0,5040538	-0,8963574	1	
x8	0,532863638	0,516237887	-0,243104143	-0,585241008	0,5539206	-0,1424848	0,5462419	-0,73278	1

Джерело: розраховано автором.

Аналізуючи матрицю, можемо зробити висновок, що є помітна залежність між кількістю зайнятого населення та наступними показниками: індексом обсягу промислової продукції, індексом споживчих цін, кількістю постійного населення, середньою місячною заробітною платою, потребами в робочій силі.

Перевіримо можливість виключення деяких факторів x_i , використавши коефіцієнти інтеркореляції (тобто кореляції між пояснюючими змінними). Вважаємо, що дві змінні явно колінеарні, тобто перебувають між собою в лінійній залежності, якщо $r_{x_i y_i} \geq 0,7$. Із двох явно колінеарних факторів у рівняння регресії включатимемо один. Перевагу надаємо тому фактору, який має більший коефіцієнт кореляції із залежною змінною y .

Аналіз матриці парних кореляцій приводить до висновку, що в регресійну модель якості пояснюючих факторів доцільно включити наступні фактори: x_2 (індекс споживчих цін), x_4 (кількість населення), x_8 (потреба в робочій силі).

Одержана регресійна модель матиме вигляд:

$$y(x_i) = -46,7855x_2 + 0,2837x_4 + 4,1501x_8 + 11859,1762. \quad (2.5)$$

Оцінку надійності рівня регресії в цілому й показника тісноти зв'язку дає F – критерій Фішера. За результатами проведеного аналізу, $F_{розр}(10,4683) > F_{табл}(3,49)$, а ймовірність одержати це значення випадково становить 0,0011, що не перевищує припустимий рівень значимості 5%.

Отже отримане значення не випадкове, воно одержане з урахуванням наявних факторів, тобто підтверджується статистична значимість усього рівняння й показника тісноти зв'язку.

Коефіцієнт детермінації одержаної моделі $R^2 = 0,7235$, що свідчить про високий зв'язок між залежною змінною і пояснюючими змінними.

Підтвердженням ефективності побудованої економіко-математичної моделі є графік залежності зв'язку фактичного та прогнозованого значень кількості зайнятого населення (рис. 2.4).

Як видно з графіка, між обома показниками (фактичним і прогнозним) існує тісний зв'язок, що свідчить про адекватність побудованої моделі та доцільність її використання для визначення прогнозних показників зайнятості населення у майбутніх періодах.

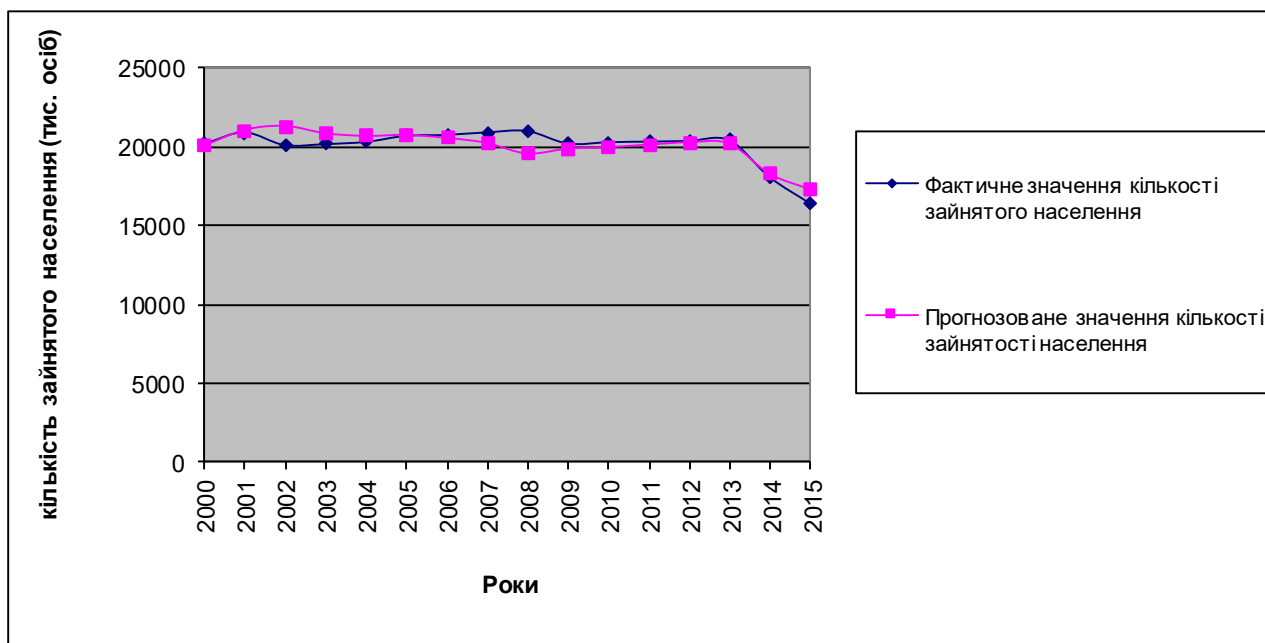


Рис. 2.4. Зв'язок фактичного та прогнозованого значень кількості зайнятого населення

Джерело: побудовано автором.

Для розробки ефективних управлінських рішень на державному рівні необхідно чітко визначити і сформулювати відповідні інформаційні джерела, які б відображали кількість фізичних та економічних робочих місць у всіх секторах економіки; режим змінності працівників на діючих підприємствах; поширення вторинної зайнятості серед працездатного населення; завантаження виробничих потужностей у галузях економіки.

Вимагають вирішення на державному рівні також питання концентрації попиту по регіонах країни та за розмірами заробітної плати в 2015 році (табл. 2.3).

Виходячи з даних таблиці 2.3 видно, що найбільша частка концентрації попиту спостерігається у м. Києві, Харківській та Дніпропетровській областях, а найменша – у Луганській області. Прослідковується також істотне зниження попиту на східних територіях країни, які раніше характеризувалися високою кількістю вакансій та робочих місць, проте через триваючі військові дії економічна діяльність на цих територіях призупинилась.

Регіональні диспропорції функціонування ринку праці прослідковуються й у розрізі окремих видів економічної діяльності: зокрема, понад 60% вакансій у сфері видобувної промисловості зосереджено у Дніпропетровській, Донецькій областях; кожна четверта вакансія переробної промисловості представлена у Дніпропетровській області; третина вакансій у будівництві зосереджена у м. Києві; більше по-

ловини вакансій транспорту та зв'язку – у Харківській, Полтавській, Дніпропетровській областях та м. Києві; третина вакансій у сфері телекомунікацій зафіксована у м. Києві; більше половини вакансій у фінансовій діяльності зосереджено у м. Києві; третина вакансій у професійній, науковій та технічній діяльності пропонується у м. Києві; більше 40% вакансій сфери охорони здоров'я та соціальної допомоги відкриті у Дніпропетровській області та м. Києві. Аналогічна ситуація регіональних диспропорцій прослідковується в окремих розділах класифікації професій: вакансії для законодавців, вищих державних службовців, керівників та

Таблиця 2.3

Концентрація попиту на робочу силу за регіонами у 2015 р., тис. осіб

	Частка вакансій, % до загальної кількості по країні			
	від 0,4% до 2,0%	від 2,1% до 4,1%	від 4,2% до 6,0%	від 6,0% до 16,0%
Україна	25,9 тис. осіб на кінець року			
Вінницька	0,4	x	x	x
Волинська	x	0,8	x	x
Дніпропетровська	x	x	x	2,7
Донецька	0,4	x	x	x
Житомирська	x	x	1,3	x
Закарпатська	0,2	x	x	x
Запорізька	0,2	x	x	x
Івано-Франківська	0,5	x	x	x
Київська	x	x	x	1,9
Кіровоградська	x	0,6	x	x
Луганська	0,1	x	x	x
Львівська	x	x	1,5	x
Миколаївська	x	1	x	x
Одеська	x	x	x	1,8
Полтавська	x	x	1,4	x
Рівненська	x	0,7	x	x
Сумська	x	0,7	x	x
Тернопільська	x	1,0	x	x
Харківська	x	x		2,2
Херсонська	0,4	x	x	x
Хмельницька	0,4	x	x	x
Черкаська	x	0,6	x	x
Чернівецька	0,5	x	x	x
Чернігівська	x	0,6	x	x
м. Київ	x	x	x	4

Джерело: складено за даними Державної служби статистики України [161].

менеджерів зосереджені переважно у м. Києві (19,9%), також є попит на представників зазначених професій у Дніпропетровській, Одеській та Харківській областях. Більше половини вакансій для кваліфікованих робітників сільського, лісового господарства та рибальства зареєстровано у Харківській області, серед кваліфікованих робітників з інструментом, робітників з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин – найбільше вакансій зосереджено у м. Києві, Дніпропетровській, Київській, Полтавській та Харківській областях. Кожна четверта вакансія для фахівців та технічних службовців заявлена роботодавцями м. Києва, Дніпропетровської області.

У половини вакансій, що були актуальними станом на 1 липня 2016 року, пропонувалася заробітна плата в розмірі до 2 тис. грн; майже у половини вакансій – від 2 тис. до 5 тис. грн, та лише у 5,1% вакансій запропонована заробітна плата перевищувала 5 тис. грн. (рис. 2.5). Структура наявних вакансій за розміром заробітної плати та групами професій характеризувалася наступними тенденціями: за професійними групами найвища заробітна плата у вакансіях пропонувалася законодавцям, вищим державним службовцям, керівникам та менеджерам, по яких середній розмір зарплати становив 4,9 тис. грн, зокрема у 16% вакансій – понад 5 тис. грн. У 37% вакансій для професіоналів запропоновано заробітну плату нижче 2 тис. грн, у 56% вакансій пропонувалася зарплата від 2 тис. до 5 тис. грн та 7% становили вакансії для професіоналів із зарплатою понад 5 тис. грн [159].

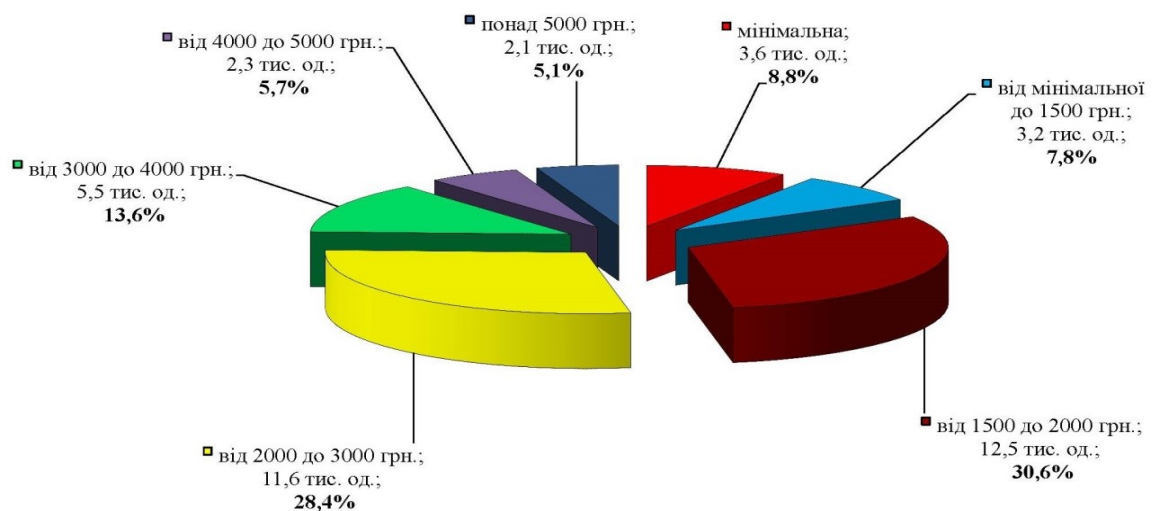


Рис. 2.5. Структура вакансій за розміром заробітної плати станом на 1 липня 2016 р., %

Джерело: складено за даними Державної служби зайнятості України [159].

Серед вакансій для фахівців 46% становили вакансії із заробітною платою менше 2 тис. грн, у майже половини вакансій для фахівців пропонувалася заробітна плата від 2 тис. до 5 тис. грн, у 4% вакансій – понад 5 тис. грн. Серед технічних службовців у 56% вакансій пропонувалася заробітна нижче 2 тис. грн, у 42% – від 2 тис. до 5 тис. грн, питома вага вакансій для технічних службовців із зарплатою вище 5 тис. грн. становила лише 2%. Понад 70% вакансій для працівників сфери торгівлі та послуг мали заробітну плату менше 2 тис. грн, у 27% вакансій – від 2 тис. до 5 тис. грн, а питома вага вакансії із зарплатою понад 5 тис. грн становила лише 1%. Майже дві третини вакансій для працівників сільського господарства отримували заробітну плату до 2 тис. грн, 35% вакансій – від 1,5 тис. до 5 тис. грн., а зарплата вище 5 тис. грн пропонувалась 1,8%. Серед вакансій для кваліфікованих працівників з інструментом третина із заробітною платою нижче 2 тис. грн, 62% – із зарплатою від 2 тис. до 5 тис. грн, і у 3% вакансій пропонувалася зарплата понад 5 тис. грн. У третини вакансій, які пропонувалися для робітників з обслуговування, складання устаткування та машин, заробітна плата була нижче 2 тис. грн., у 59% – від 2 тис. до 5 тис. грн, у той же час заробітна плата перевищувала 5 тис. грн у 8% таких вакансій. Серед вакансій для представників найпростіших професій 70% отримували заробітну плату менше 2 тис. грн, 27% – від 2 тис. до 4 тис. грн, 3% вакансій – вище 4 тис. грн (рис. 2.6) [161].

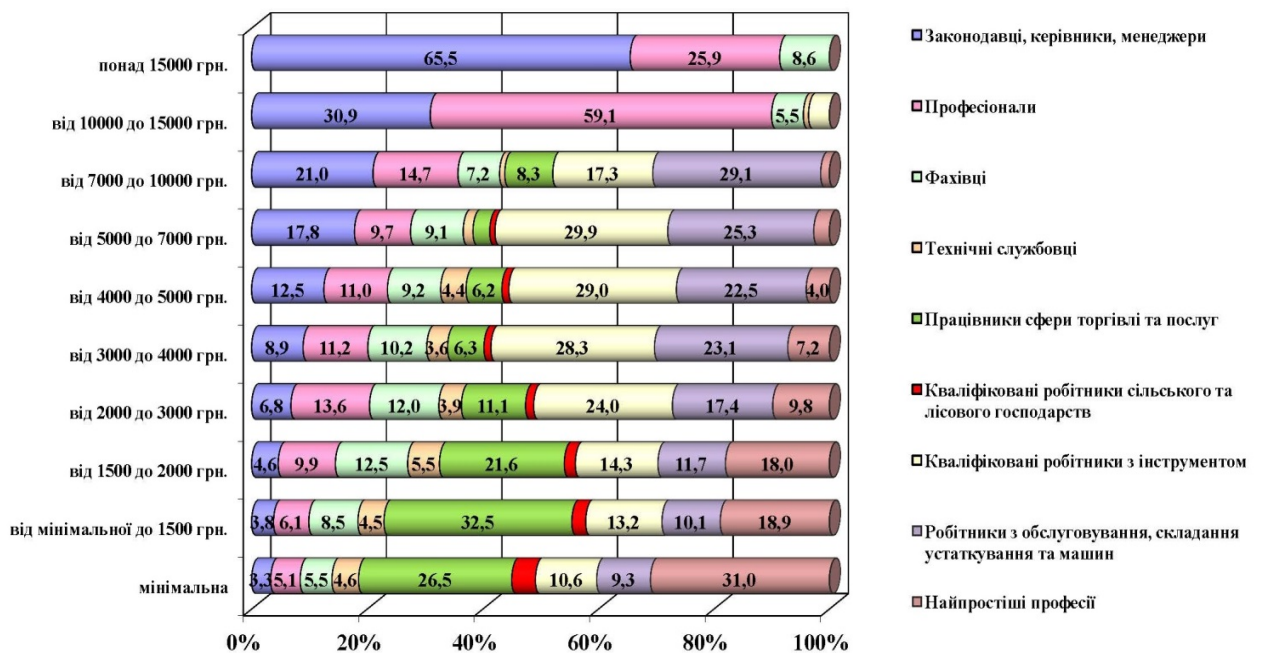


Рис. 2.6. Вакансії за розміром заробітної плати та професіями на 1 липня 2016 р., %

Джерело: складено за даними Державної служби зайнятості України [159].

Наразі в Україні існує високий ризик подальшого скорочення попиту на робочу силу. Бізнес сьогодні обмежений у можливостях, тому реальні шанси працевлаштуватися мають тільки висококваліфіковані співробітники.

Нинішній стан попиту на робочу силу в Україні, загострення проблем, які тут мають місце, вимагають більш активного втручання держави у вирішення актуальних для сьогодення питань працевлаштування.

Ефективне державне регулювання попиту на робочу силу пов'язано з певними його особливостями. На основі аналізу попиту на робочу силу та опрацювання літературних джерел [96, с. 42; 124, с. 201; 185, с. 149–154] можна визначити такі його особливості:

- державний вплив опосередковується суто ринковими регуляторами, успішність їх взаємодії залежить від рівня розвитку ринкової системи, інвестиційної активності ринкових суб'єктів, місткості ринку капіталу та товарного ринку;
- серед інших напрямів соціально-економічної політики цей вирізняється високою капіталомісткістю, яка зростає пропорційно до обсягів введення нових робочих місць чи їх модернізації;
- невідповідність обсягів, динаміки та структури попиту на робочу силу її пропозиції є основним протиріччям у сфері зайнятості населення.

Проблема державного регулювання попиту на робочу силу має загально-економічне значення – про це свідчить постійна увага уряду до проблеми створення, оновлення та розвитку робочих місць. Основою зростання попиту на робочу силу є створення нових ефективних робочих місць, які б забезпечили зайнятість у сприятливих умовах із належним рівнем оплати послуг праці [80, с. 70; 119, с. 134; 163, с. 4; 186, с. 830; 212, с. 103].

Регулювання попиту на робочу силу має певні особливості як відносно індивідуального та сукупного попиту, так і відносно періоду коротко- чи довгострокового. Сукупний попит відображає загальну потребу економіки в певній кількості працівників на певний момент часу й визначається кількістю та якістю робочих місць в економіці, які функціонують або потребують заповнення. Їх коливання на ринку праці можуть бути обумовлені зміною фази економічного циклу, споживчого попиту населення; підвищенням інвестиційного попиту з боку економічних агентів; активізацією державної структурної та інвестиційної політики; підвищен-

ням частки чистого експорту. Залежно від чинників впливу на ринок праці його балансування за цими параметрами здійснюється різними методами [8, с. 162].

У довгостроковому періоді зміна попиту обумовлена дією вагомих чинників – технологією виробництва, рухом капіталу; у короткостроковому періоді його величину визначають здебільшого наявні ресурси праці. Характер взаємодії може бути представлений таким чином. У короткий проміжок часу роботодавці практично не можуть здійснити заміщення робочої сили засобами виробництва (і навпаки); споживачі, у свою чергу, не можуть змінити попит на продукцію через зростання ціни. Необхідно враховувати, що попит на працю роботодавці формують залежно від власних стратегічних цілей, кон'юнктури ринку, особливостей сфери економічної діяльності, наявних засобів виробництва та ресурсів праці. Хоча на ринку праці взаємодія попиту та пропозиції відбувається за закономірностями «ефекту масштабу» та «ефекту заміщення», тобто, за суто ринковими механізмами, держава повинна активно регулювати ці пропорції.

Автор вважає, що проблему державного регулювання попиту на робочу силу слід розглядати в широкому аспекті, зважаючи, що це проблема макро-, мезо- та мікроекономічного рівня. На нижчому рівні управління необхідно забезпечити достатньо високу інвестиційну активність суб'єктів ринку, зацікавлених у зростанні рентабельності виробництва. Інвестиційна активність цих суб'єктів повинна стимулюватися державою через фінансові інструменти, розвиток фондового та кредитного ринків.

На жаль, в Україні кредитування проектів щодо зайнятості населення не набуло належного поширення – здебільшого централізовано інвестуються великі проекти, пов'язані з розвитком окремих сфер економічної діяльності. Сучасні структурні зрушення в економіці спричиняють попит на робочу силу, необхідний для розвитку нових видів економічної діяльності, насамперед із швидкою окупністю вкладених коштів. При цьому зростає загальна потреба як у високопрофесійних кадрах, так і в кадрах невисокого професійного рівня.

Державне регулювання попиту на робочу силу здійснюється завдяки інвестиціям – важливе значення мають наявні інвестиційні ресурси: бюджетні, ресурси суб'єктів господарювання різних форм власності, кошти населення, кредити банківських установ, іноземні інвестиції. Дефіцитність бюджету, низька рентабель-

ність виробництва знижують потенціал інвестування, що негативно позначається на основних показниках платоспроможного попиту на ресурси праці.

Для гармонійного розвитку зайнятості населення необхідно, щоб паралельно з інвестуванням робочих місць відбувалося збільшення вкладень у зростання професійно-кваліфікаційного потенціалу робочої сили. Його істотне відставання загрожує появою деструктурних явищ, серед яких – низька продуктивність та інтенсивність праці, недовикористання виробничих потужностей, зниження якості продукції [217, с. 326; 220, с. 450; 222, с. 556].

В Україні щорічно зростають інвестиції в основний капітал і відповідно в розвиток робочих місць. Здійснюється це здебільшого за рахунок власних коштів підприємств та організацій (майже 60% інвестицій). Державний бюджет не бере активної участі в цьому процесі внаслідок обмеженості коштів на ці цілі. Позитивним є зростання кредитної активності банків, завдяки чому певною мірою задовольняються фінансові потреби господарських суб'єктів.

Для ефективного державного регулювання сфери зайнятості населення важливо, щоб інвестування базису економіки відбувалося прискореними темпами. У перспективі слід передбачити зростання загальних обсягів довгострокових кредитних вкладень в економіку. Сучасна кредитна політика має бути спрямована на те, щоб забезпечити достатньо високу частку довгострокових кредитів у загальній їх сумі, виходячи з необхідності збільшення інвестування продуктивних робочих місць у галузях економіки.

Необхідно виходити з того, що реалізований попит на робочу силу – це укомплектовані кадрами робочі місця, використання яких повинно забезпечити високу віддачу як ресурсів живої праці, так і раніше зроблених вкладень в уречевлену працю. Аналіз використання фонду робочого часу показує, що мають місце значні втрати робочого часу у зв'язку з наявністю вимушеної неповної зайнятості.

Державні органи управління повинні підтримувати обґрунтовані співвідношення між різними типами робочих місць – фізичними та економічними, функціонуючими, вакантними, надлишковими, резервними, сезонними, стаціонарними, пересувними. Від цих пропорцій залежить кадрова забезпеченість економіки, її продуктивність у цілому. Із збільшенням частки продуктивних робо-

чих місць та зменшенням надлишкових низькопродуктивних досягається зростання ефективності економічної системи.

Серед різних категорій робочих місць особливе місце належить тим, які були створені з метою працевлаштування соціально вразливих верств населення з наданням дотацій роботодавцям. За 2000–2015 рр. кількість таких робочих місць зросла на третину. В першу чергу вони створювалися у торгівлі та громадському харчуванні, комунальному господарстві, промисловості.

Позитивним є те, що змінилося ставлення суспільства до праці людей з обмеженими фізичними можливостями, внаслідок чого за останні роки значно підвищився рівень працевлаштування цієї категорії осіб. Однак проблема успішного працевлаштування цієї категорії населення залишається частково вирішеною.

Оптимізація складу робочих місць має важливе значення і для зростання соціальної ефективності економіки. Уряд України приділяє значну увагу вирішенню проблеми модернізації робочих місць як чинника конкурентоздатності економіки. Проте щорічно оновлюється незначна кількість робочих місць (не більше 2–3%), що недостатньо для потреб економічного зростання. Необхідність швидкого оновлення робочих місць витікає не тільки з потреби забезпечити дохід зайнятим особам, але й покращити умови праці, зробити їх більш комфортними [4, с. 10; 144, с. 8; 172, с. 16].

Державні органи управління повинні акцентувати увагу на тому, що в країні, особливо в базових галузях промисловості, існує велика кількість робочих місць зі шкідливими для здоров'я умовами праці (найвища їх концентрація в промисловості, де майже кожен четвертий працює в таких умовах). Очевидною є недостатність темпів модернізації цих галузей, особливо в таких виробництвах, як вугільна, газова, нафтова галузі, чорна металургія, хімічна промисловість. Із прискоренням темпів реструктуризації базових галузей промисловості, сільського господарства, сфери послуг можна розраховувати на покращання стану робочих місць та умов праці.

Зміни в структурі робочих місць – це основа структурних зрушень у розподілі кількості зайнятих за сферами економічної діяльності, галузями, секторами економіки.

Основні співвідношення між секторами економіки за чисельністю зайнятої робочої сили відображають глибинні перетворення в економічній системі, пов'язані з трансформацією форм власності, коливаннями ринкової кон'юнктури, процесами модернізації економіки. Результатом цих перетворень є структура зайнятості за формами власності. Зростання того чи іншого сектора економіки спричиняє активізацію міжсекторного руху робочої сили в напрямі, який забезпечує кращі умови найму.

Водночас динаміка потреби в робочій силі відображає кадрові пріоритети економіки, її спрямованість до розвитку на інноваційних засадах. Враховуючи необхідність забезпечення конкурентоспроможності своєї діяльності, роботодавці прагнуть досягти високих показників у кадровому укомплектуванні виробництва. З цієї причини постійно зростає потреба у професіоналах і нерідко кваліфікаційні вимоги до робочої сили істотно перевищують складність пропонованої роботи. Тим самим забезпечується певне випередження у зростанні професійного рівня робочої сили.

Державне регулювання попиту на робочу силу повинно бути спрямоване на всі його якісні та кількісні параметри – рівень, динаміку і структуру. Зміни в цих характеристиках відображають різні економічні аспекти, насамперед суперечливість змін як у пропорціях ринку праці, так і в структурних характеристиках економіки в цілому. Це вимагає реалізації комплексного підходу до вирішення такої складної проблеми, як зростання попиту на робочу силу в усіх ланках економічної системи. До цього мають бути залучені всі ланки системи державного управління економіки [53].

Невідпрацьованим є механізм забезпечення потреб територій у робочій силі певної якості – саме необхідно для розвитку економіки регіону. Підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації працівників нерідко здійснюються без урахування реальних потреб ринку праці. Вищі навчальні заклади зацікавлені в подальшому збільшенні обсягів підготовки кадрів за економічними та юридичними спеціальностями, хоча фактично ринок праці в більшій мірі вимагає фахівців інженерного, інженерно-технологічного профілю. Високою є потреба у кваліфікованих кадрах робітників, які володіють новітніми методами виробництва.

На сьогодні відсутні джерела інформації, які б давали змогу чітко визначити та оцінити реальну потребу в робочій силі різного професійного профілю,

оскільки не подається та статистично не опрацьовується інформація стосовно режиму та графіка роботи окремих категорій населення, а інформація, яку подають суб'єкти господарювання у державну службу зайнятості щодо вакантних робочих місць, є неповною. Досить поширеною серед працездатного населення є вторинна зайнятість, будь-яка інформація про її розповсюдження в галузях економіки також практично відсутня. Отже, це унеможлиблює пряме обрахування показників попиту і створює значні перешкоди для розвитку сфери зайнятості населення. Вирішення проблеми інформаційного забезпечення процесу формування попиту на робочу силу є нагальним.

Таким чином, досліджуючи попит на робочу силу як вихідний регулятор зайнятості населення, можна зробити такі висновки:

- основна причина недостатньо високого попиту на робочу силу – це низький рівень інвестування й державної підтримки конкурентоспроможних вітчизняних підприємств, унаслідок чого створення нових робочих місць відбувається незадовільними темпами;
- невідповідність якісних характеристик робочої сили та робочих місць перешкоджає скороченню безробіття, негативно впливає на конкурентоздатність виробництва, продуктивність та інтенсивність праці;
- на розвиток сфери зайнятості населення негативно впливають повільні темпи реформування освіти, що спричиняє кількісну та якісну невідповідність фахової підготовки та потреб ринку праці;
- для розробки ефективних управлінських рішень на державному рівні необхідно чітко визначити і сформувані відповідні інформаційні джерела, які б відображали кількість фізичних та економічних робочих місць у всіх секторах економіки; режим змінності працівників на діючих підприємствах; поширення вторинної зайнятості серед працездатного населення; завантаження виробничих потужностей у галузях економіки; індикатори розвитку первинного виробництва та його потреби в трудових ресурсах за окремими галузями на перспективу;
- низькі темпи реформування трудової сфери знижують ефективність зайнятості населення, гальмують її розширення у високотехнологічних і наукомістких сферах.

2.2. Діагностика пропозиції трудових ресурсів на ринку праці в Україні

Зайнятість населення повинна розвиватися як збалансована система, в якій попит і пропозиція знаходяться у відносно динамічній рівновазі. В економічних дослідженнях зайнятість населення здебільшого розглядають як реалізовану пропозицію робочої сили на ринку праці, формування якої здійснюється у двох площинах – природній та соціальній. Оцінка першої з них вимагає визначення специфіки перебігу природних процесів, які обумовлюють обсяги та структуру пропозиції робочої сили.

Соціальний аспект відображає вплив загального курсу соціально-економічної політики держави на процеси формування пропозиції робочої сили, яка має бути завжди мотивована, визначається настановами та цільовими орієнтирами населення, що обирає ту чи іншу сферу трудової діяльності. Пропозиція робочої сили та її трансформація у зайнятість залежить від ступеня відповідності між мотивами, інтересами та стимулами трудоактивного населення – з одного боку, та можливостями їх реалізації, що залежать від конкретних соціально-економічних умов, з іншого [20].

У загальноекономічному розумінні пропозиція будь-якого товару характеризує його якість та кількість, які продавець прагне реалізувати на ринку за прийнятну ціну. На ринку праці таким товаром виступають послуги робочої сили, одиницею виміру яких є робочий час, кількість виробленого товару. Дискусійним питанням є визначення категорій населення, які формують загальні обсяги пропозиції робочої сили. Переважає точка зору, згідно з якою пропонує робочу силу лише незайняте або безробітне населення.

Автор вважає, що це звужений підхід, оскільки пропозицію робочої сили може ініціювати й зайняте населення, яке прагне змінити місце роботи через незадоволеність умовами праці, її оплатою тощо. Це розширений методичний підхід, який враховує ту частку населення, що в будь-який час може поповнити категорію тимчасово незайнятого, а відтак збільшить пропозицію робочої сили. При визначенні її загальних обсягів необхідно враховувати й інші параметри – зокрема, якість роботи, загальну та професійну підготовку кадрів. Безумовно, що пропозицію робочої сили формує все економічно активне населення, а не лише його незайнята частина, яка прагне працевлаштуватися.

Основні характеристики пропозиції робочої сили значною мірою залежать від рівня заробітної плати, причому характер взаємодії достатньо складний – відбувається взаємний вплив ефекту заміщення та ефекту доходу. Зростання заробітної плати спричиняє ефект заміщення, тобто працівник намагається збільшити споживання шляхом підвищення тривалості робочого часу, тобто реалізує можливість одержати доходи. Взаємозв'язок між цими явищами достатньо повно розкрито економічною теорією [31, с. 108–155; 216, с. 77; 218, с. 82].

Унаслідок цього пропозиція робочої сили зростає, і це змінює основні параметри кон'юнктури ринку праці. Необхідно враховувати і зворотній ефект – із зростанням заробітної плати підвищується якість відпочинку (а нерідко і його тривалість), що може спричинити скорочення обсягів пропозиції робочої сили. Таким чином, визначення і передбачення обсягів та структури пропозиції робочої сили є досить складним завданням.

Основою формування пропозиції робочої сили є природні процеси і здійснювана демографічна політика. Як зазначає О.В. Макарова, населення розвинених країн стрімко старіє, що становить серйозну загрозу економічному розвитку. Ця проблема набуває глобального характеру – більшість країн Європи, Північної Америки, Японії стоять на порозі вікової кризи [136, с. 7]. Одним із наслідків цих процесів є непомірне зростання потреби у фінансових коштах з боку пенсійної системи та охорони здоров'я.

Із точки зору активного сприяння формуванню достатніх обсягів пропозиції робочої сили найбільш успішною в Європі вважається демографічна політика Франції. Це стосується усунення гендерної нерівності; завдяки кваліфікованому медичному обслуговуванню жінок і дітей країна має один із найнижчих у світі показників дитячої та материнської смертності, багато уваги приділяється пропаганді та освіті населення щодо планування сім'ї.

Досвід країн Північної Європи доводить, що цілком реально досягти успіхів у підтримці необхідного рівня народжуваності. Значні здобутки має Фінляндія, яка досягла помітних успіхів у збільшенні народжуваності, тривалості здорового життя, попередженні найбільш поширених хвороб, зменшенні негативного впливу навколишнього середовища. Бельгія, Франція, Австрія, Люксембург, Німеччина, Нідерланди можуть слугувати прикладом всебічної підт-

римки багатодітних сімей. Довгострокового ефекту досягають за допомогою заходів, які дозволяють працювати жінкам за умови участі чоловіків у вихованні дітей раннього віку [136, с. 9].

Сучасна соціально-демографічна політика України на цьому тлі видається недосконалою, вона складається лише з окремих заходів і не відповідає сучасним міжнародним стандартам. Проте запозичення зарубіжного досвіду не можна розглядати як засіб розв'язання всіх проблем. Запровадження окремих елементів зарубіжного досвіду повинно бути виваженим, з урахуванням можливостей державного бюджету та наявних коштів підприємств. У реалізації цих завдань важливе місце належить соціальним виплатам населенню – ними охоплено близько 3,5 млн отримувачів. У 2005–2013 рр. значно підвищився рівень державних соціальних гарантій населенню, зокрема, збільшено істотно розмір одноразової допомоги при народженні дитини, державної соціальної допомоги інвалідам дитинства та дітям-інвалідам.

Рішеннями уряду передбачено удосконалення системи соціальних виплат, упорядкування соціальної допомоги, спрощення процедур їх призначення. На сьогодні очевидним є те, що встановлені розміри соціальної допомоги не відповідають реальним потребам населення, певна їх частка не враховує доходи їхніх одержувачів [175, с. 112; 190, с. 187; 203, с. 45; 219, с. 11].

На жаль, не в усіх країнах світу соціально-демографічні аспекти формування пропозиції робочої сили є предметом опікування держави. У багатьох мусульманських та латиноамериканських країнах не передбачається активний державний вплив на такі процеси, як народжуваність, регулювання міграційних переміщень населення. На відміну від них, високорозвинені країни ринкової економіки (країни Європи, США, Канада, Японія, Велика Британія) приділяють увагу питанням демовідтворення, розвитку трудового потенціалу й здійснюють комплекс заходів щодо їх регулювання, підтримання сучасних стандартів якості трудового життя.

Пропозиція робочої сили характеризує спроможність працездатного населення до участі у виробництві матеріальних і нематеріальних благ та послуг, виробничих відносин відповідно до суспільних потреб; вона відображає результат взаємодії таких якісних характеристик робочої сили, як стан її здоров'я,

досягнутий професійно-кваліфікаційний рівень, галузева та територіальна мобільність, адаптаційний потенціал та конкурентоспроможність.

Це основа залучення працівників до суспільного виробництва й зростання його продуктивності праці, можливості реалізації розумових і фізичних здібностей та навичок при виконанні конкретного виду діяльності. Вона є похідною від рівня економічного розвитку країни, розвиненості ринкових структур, взаємодії основних суб'єктів господарювання щодо реалізації своїх інтересів. Пропозиція характеризує участь населення у робочій силі і є трудоворесурсною основою розвитку зайнятості населення.

З точки зору автора, державне регулювання пропозиції робочої сили повинно охопити такі її етапи:

- формування (природні та соціально обумовлені процеси),
- реалізацію (зайнятість населення чи стан безробіття),
- балансування попиту і пропозиції як необхідний етап розвитку сфери зайнятості населення.

Важливим завданням є створення ефективної системи державного впливу на пропозицію робочої сили на основі соціальних інвестицій, розвитку соціального партнерства, ділової активності вітчизняного товаровиробника. На формування пропозиції робочої сили впливають як суто ринкові процеси, пов'язані з конкурентним середовищем ринкового типу, так і адміністративні регулятори [103]. Актуальним є створення багаторівневої системи державного регулювання пропозиції робочої сили, яка б забезпечувала комплексний вплив на її якісні та кількісні показники.

Держава повинна активно регулювати всі параметри пропозиції робочої сили, економічну активність населення, рівень безробіття – зростання темпів економічного розвитку має спричинити певний перерозподіл робочої сили у ті сфери, розвиток яких визначає перспективи соціально-економічного прогресу. З метою впливу на обсяги пропозиції робочої сили державні органи управління повинні посилити базову соціальну захищеність населення. Проте ринкове середовище, зміна кон'юнктури ринку праці, комерціалізація соціальної сфери обумовлюють нестабільність життєвого рівня населення, внаслідок чого пропозиція робочої сили зростає, охоплюючи населення пенсійного віку, підлітків.

У сучасних умовах основними складовими державного регулювання пропозиції робочої сили виступають:

- вплив на демоекономічні процеси, які визначають кількісні і якісні параметри пропозиції робочої сили;
- мотивація входження до складу сукупної робочої сили;
- соціальні інвестиції у розвиток людського капіталу, об'єктів соціальної інфраструктури, які забезпечують формування якісного складу робочої сили;
- кредитні вкладення в економіку, курси валют;
- співвідношення між ресурсами державного бюджету і низовими ланками бюджетної системи.

Природні процеси є основою відтворення фізичних носіїв робочої сили. Держава зацікавлена в тому, щоб ці процеси мали усталений характер, забезпечували відновлення поколінь, кадрове укомплектування галузей економіки, всебічний розвиток людини в процесі трудової діяльності. Певною мірою активізувалася діяльність державних органів управління щодо покращення соціально-демографічної ситуації в країні через збільшення допомоги при народженні дитини, соціальних виплат сім'ям з дітьми [36].

На жаль, в Україні один із найнижчих у світі рівень народжуваності населення і високий рівень смертності, обумовлені не тільки демографічним старінням населення, але й недостатнім рівнем розвитку охорони здоров'я, наслідками чорнобильської катастрофи. Як результат, цього пропозиція робочої сили формується на звуженій природній основі, позбавлена необхідного матеріально-фінансового забезпечення.

Із точки зору проблем державного регулювання пропозиції робочої сили важливо досягти ефективної зайнятості осіб найбільш продуктивного віку, оскільки економіка вимагає високої професійної мобільності, властивої саме цим категоріям населення. Якісні характеристики пропозиції робочої сили також залежать від вікової структури населення. Найкращі умови для формування достатніх обсягів пропозиції робочої сили відмічаються на територіях, де народжуваність істотно перевищує середні показники (Волинська, Закарпатська, Рівненська, Львівська, Чернівецька області, Автономна Республіка Крим, м.Київ та м.Севастополь), тобто депопуляція є значно нижчою, ніж середня в

країні. Дослідження чисельності населення України за 2010–2015 рр. дозволило представити динаміку формування пропозиції робочої сили (табл. 2.4).

Таблиця 2.4

Динаміка формування пропозиції робочої сили, тис. осіб

Показник	2010 р.	2011 р.	2012 р.	2013 р.	2014* р.	2015* р.	2015 р. до 2010 р., %
Загальна чисельність наявного населення	45962,9	45778,5	45633,6	45553,0	45426,2	42929,3	93,3
Природне скорочення	-200,5	-162,0	-142,4	-158,7	-166,4	-183,0	54,7
Чисельність народжених	497,7	502,6	520,7	503,7	465,9	411,8	106,6
Чисельність померлих	698,2	664,6	663,1	662,3	632,3	594,8	86,8

* Дані наведені без врахування тимчасово окупованої території АР Крим, м. Севастополя та частини зони проведення антитерористичної операції.

Джерело: складено за даними Державної служби статистики України [161].

Виходячи з аналізу динаміки формування пропозиції робочої сили (табл. 2.4), нами було з'ясовано, що в сучасних соціально-економічних умовах на пропозицію впливають: деформації вікової структури населення (частка осіб у віці, молодшому за працездатний, у загальній чисельності населення становила близько 16%); низька середня очікувана тривалість життя (чоловіків – до 63 років, жінок – 74); недостатній захист сімей з дітьми, малозабезпечених та неповних сімей; міграційний відтік населення, серед якого високою є питома вага населення продуктивного віку; зменшення населення чоловічої статі внаслідок проведення військових дій.

Якщо державні органи управління не активізують соціально-демографічну політику, ці тенденції можуть спричинити значні людські втрати для країни, обернутися диспропорціями в економічному розвитку держави. Необхідно врахувати й те, що Україна прагне інтегруватися до європейського співтовариства, а це означатиме, що у перспективі значна частка населення дотримуватиметься так званої «європейської» моделі народжуваності. Її особливість – переважання відкладених дітонароджень на користь матеріальних, кар'єрних та соціальних здобутків.

Прагнучи ефективного регулювання обсягів та оптимізації структури пропозиції робочої сили, державні органи управління повинні враховувати потенційну можливість змін у соціально-демографічній базі – зокрема, співвідношень між різними віковими групами населення, модифікацію вікового профілю народжуваності, зміну середнього складу сім'ї та середнього віку населення. На основі системи державних заходів (підвищення якості медичних послуг, пропаганди здорового способу життя, забезпечення добробуту) важливо мати усталеність процесів природного відтворення населення країни як основи формування необхідних обсягів пропозиції робочої сили. Об'єктом державного впливу повинні бути всі аспекти життєдіяльності населення, у першу чергу рівень народжуваності, який хоча, й підвищується, все одно залишається низьким. Тільки за умови істотного збільшення соціальних інвестицій забезпечуватиметься вирішення проблем, пов'язаних із формуванням та реалізацією пропозиції робочої сили на ринку праці, розвитком сфери зайнятості населення.

Основною складовою пропозиції робочої сили є категорія економічно активного населення, яка складається з осіб, що вже реалізували її на ринку праці (зайняте населення), та осіб, які лише намагаються її реалізувати (незайняті, які активно шукають роботу). Бажаною тенденцією є зростання першої складової, тобто загальної чисельності зайнятого населення, яке створює матеріальні блага та надає послуги. Потенціал незайнятості є неоднорідним – у його складі можна виокремити як осіб, що намагаються працевлаштуватися, так і тих, хто не бажає працювати. Останні представлені двома категоріями (поділ є досить умовним) – вимушено незайняті та добровільно незайняті. За будь-яких умов у ринковому середовищі визнається право людини на вільний вибір власного трудового статусу, сфери праці, способу реалізації трудового потенціалу.

У таблиці 2.5 наведено систему показників, які характеризують рівень економічної активності, зайнятості та безробіття населення України. Саме економічно активне населення виступає основним активним ресурсом суспільства, за допомогою якого здійснюються трансформаційні процеси. Тому так важливо, щоб на всіх рівнях управління були створені необхідні передумови для залучення цієї категорії населення до сфери продуктивної зайнятості. Досягнення високої економічної активності населення повинно ґрунтуватися на державно-

му сприянні раціональній трудовій поведінці, поєднанні інтересів окремої особистості, її сім'ї та суспільства в трудовій сфері.

Таблиця 2.5

Рівні економічної активності, зайнятості та безробіття населення в Україні*

Показники	Населення України		Міське населення		Сільське населення	
	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Рівень економічної активності, % до вікової групи:						
– 15–70 років	62,4	62,4	62,6	63,1	61,8	60,8
– працездатного віку	71,4	71,5	72,4	72,9	69,1	68,8
Рівень зайнятості, % до вікової групи:						
– 15–70 років	56,6	56,7	56,9	57,4	55,9	55,1
– працездатного віку	64,5	64,7	65,5	66,0	62,0	62,0
Рівень безробіття, % до вікової групи:						
– 15–70 років	9,3	9,1	9,2	9,0	9,5	9,4
– працездатного віку	9,7	9,5	9,5	9,3	10,2	9,9

* Дані наведені без урахування тимчасово окупованої території АР Крим та м. Севастополя.

Джерело: складено за даними Державної служби статистики України [161].

З наведених даних таблиці 2.5 видно, що рівень економічної активності населення України дещо знизився, досягаючи у 2014–2015 рр. серед вікової групи населення 15–70 років – 62,4% та серед населення працездатного віку в 2015 р. – 71,5%.

У 2015 році кількість економічно активного населення віком 15–70 років, у порівнянні з 2014 р., зменшилася по країні на 1823 тис. осіб і становила майже 18 097,9 тис. осіб. Рівень економічної активності населення віком 15–70 років не змінився, в порівнянні з 2014 роком, та становив 62,4% населення відповідної вікової групи. Найвищий рівень економічної активності був характерним для осіб віком 35–49 років, найнижчий – для молоді віком 15–24 років та осіб віком 60–70 років. Найвищий рівень економічної активності мали особи з повною вищою освітою (77,9%) та з професійно-технічною освітою (70,7%), найнижчий – із базовою загальною (20,6%) та початковою загальною або не мали освіти (6,5%) [161]. У розподілі рівня економічної активності за статтю перевагу за рівнем освіти досягли чоловіки (рис. 2.7).

Безумовно, зростання економічної активності населення є безпосереднім результатом ринкових трансформацій, які стимулюють населення до активного пошуку зайнятості та нових джерел доходів. Це основна причина формування категорії економічно активного населення; інша полягає в тому, що низький рівень доходів та соціального забезпечення примушує населення займатися трудовою діяльністю навіть при досягненні пенсійного віку.

Необхідно зазначити, що рівень добробуту населення, його доходи неоднозначно впливають на основні характеристики пропозиції робочої сили. Низький життєвий рівень, обумовлений не тільки невисокою середньою заробітною платою і недосконалістю регулятивних механізмів, але й нерозвиненістю інших джерел формування доходів, спонукає значну частку населення до пропонування власної робочої сили на ринку праці. Залежно від цільових орієнтирів та трудових пріоритетів певних верств населення загальне зростання доходів населення може як знижувати обсяги її пропозиції, так і збільшувати.

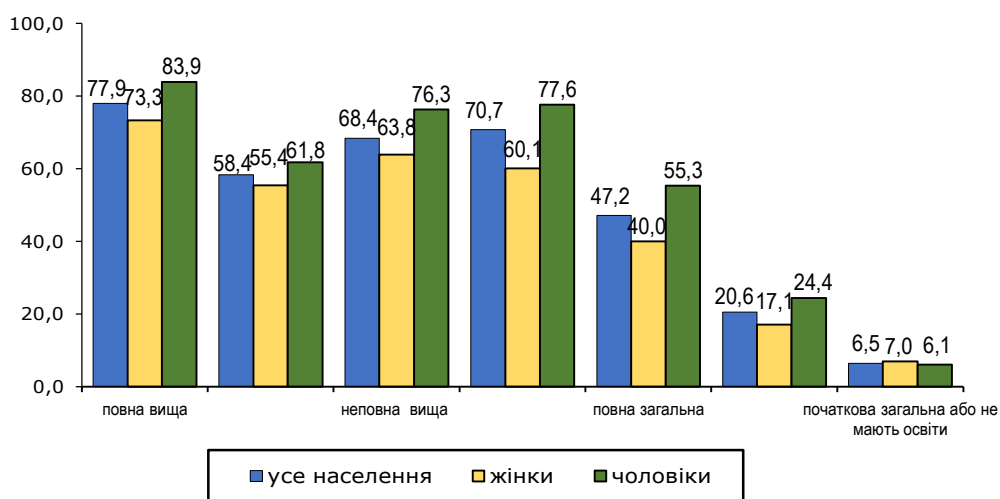


Рис. 2.7. Рівень економічної активності населення віком 15–70 років за статтю та освітою, у % до населення відповідного рівня освіти в 2015 р. Джерело: складено за даними Державної служби зайнятості України [161].

Економічно неактивне населення, не спроможне самостійно забезпечувати власні матеріальні й духовні потреби в товарах та послугах з об'єктивних причин, є користувачами державних систем соціальної підтримки та допомоги. Створені державою інституціональні структури забезпечують захист соціально

вразливих верств населення і певний рівень їх матеріального статку на основі перерозподілу необхідних ресурсів на користь цієї частини населення. Співвідношення між економічно активною частиною населення та економічно пасивною – важлива характеристика державного механізму регулювання пропозиції робочої сили. Ефективна соціальна політика, посилення базової соціальної захищеності населення можуть скоротити обсяги пропозиції робочої сили у випадку високого навантаження та несприятливої ринкової кон'юнктури.

Державні органи управління повинні забезпечити гендерну паритетність пропозиції робочої сили, тобто пропорційні співвідношення між вікостатевими групами на ринку праці, враховуючи його потреби в робочій силі. За даними офіційної статистики, у 2015 р. чисельність зайнятих жінок віком 15–70 років становила 7872,4 тис. осіб; досягнутий рівень зайнятості – 51,7%. Позитивним є те, що загальна чисельність безробітних жінок та жінок, які вивільняються у зв'язку з реорганізацією виробництва, неухильно знижується. На українському ринку праці поки що не досягнуто гендерного паритету. На сьогодні рівень оплати послуг праці жінок істотно відстає від аналогічного показника для чоловіків. Хоча частка жінок серед державних службовців (керівників і спеціалістів) є вищою, вона істотно зменшується з підвищенням службових посад.

Зберігається непропорційне представництво жіночого населення в органах державного управління. Дослідженнями доведено, що основна причина порушення гендерного паритету – це так звана вертикальна професійна сегрегація. За умови вищого освітнього рівня у переважній більшості сфер економічної діяльності жінки займають нижчі посади і відповідно отримують нижчу заробітну плату. Це явище має значне поширення в економічній системі й відображає недосконалість державних механізмів регулювання пропозиції робочої сили в гендерному розрізі.

Найбільш активною складовою реалізованої пропозиції робочої сили є зайняте населення, тобто те, що має робоче місце й одержує винагороду за результати діяльності. За будь-яких умов зайнятість населення формується як результат структурних особливостей економіки, оновлення основних сфер господарської діяльності, реалізації заходів державної соціально-економічної політики.

У 2015 р. загальна чисельність зайнятого населення України віком 15–70 років становила 16,4 млн осіб, із яких у працездатному віці – 15,7 млн, або 95,7%. Відповідно рівень зайнятості населення віком 15–70 років становив 56,7%, а серед населення працездатного віку зазначений показник сягнув 64,7% (табл. 2.6) [161]. Дані таблиці 2.6 свідчать, що в 2015 р., у порівнянні з 2014 р., відбулося збільшення чисельності зайнятого населення (на 1630,1 тис. осіб, або на 14,5%), із яких переважну більшість становили особи працездатного віку (15742 тис. осіб, або 95,7%).

Таблиця 2.6

Динаміка показників зайнятості населення в Україні, 2011–2015 рр.*

Показник	2011 р.	2012 р.	2013 р.	2014 р.	2015 р.	2015 р. до 2011 р., в.п.
Зайняте населення у віці 15-70 років, тис. осіб	19231,1	19261,4	19314,2	18073,3	16443,2	85,5
- частка в усій кількості населення, %	59,1	59,6	60,2	56,6	56,7	-2,4
Зайняте населення працездатного віку, тис. осіб	17520,8	17728,6	17889,4	17188,1	15742,0	89,8
- частка в усьому населенні працездатного віку, %	66,3	66,9	67,3	64,5	64,7	-1,6
Безробітне населення працездатного віку за методикою МОП, тис. осіб	1660,9	1589,2	1510,3	1847,1	1654,0	99,6
- частка безробітних в усьому економічно активному населенні, %	8,7	8,2	7,8	9,7	9,5	+0,8
Попит на робочу силу, тис. осіб	55,4	45,1	42,5	35,3	25,9	46,8
Навантаження на одне робоче місце (вакансію), осіб	9	11	11	14	19	211,1
Середньомісячна заробітна плата (номінальна), грн	2648	3041	3282	3480	4195	158,4
Середньомісячна заробітна плата, % до прожиткового мінімуму	263,7	268,2	269,5	285,7	304,4	115,4

* Дані за 2011–2015 роки наведено без урахування тимчасово окупованої території АР Крим та м. Севастополя, за 2015 рік – також без населення із зони проведення антитерористичної операції.

Джерело: складено за даними Державної служби статистики України [161].

Як бачимо, динаміка показників зайнятості населення в Україні свідчить про загострення проблем ефективності впливу механізму державного регулювання

ринку праці. Зокрема, спостерігається щорічне істотне скорочення попиту на робочу силу як у цілому, так і по всіх видах економічної діяльності. У 2015 р., порівняно з 2011 р., попит на робочу силу скоротився на 53,2%. Найбільш високий попит на сьогодні з боку роботодавців спостерігається на професії висококваліфікованих робітників – слюсарів, токарів, електрогазоварників, водіїв, робітників із ремонту електричного обладнання та інших представників робітничих професій [24]. Залишається значний попит на спеціалістів вищого рівня: топ-менеджерів, економістів, лікарів, інженерів із відповідним досвідом роботи та високим рівнем кваліфікації, а також ІТ-спеціалістів, що загалом є позитивною тенденцією ринку праці та свідчить про поступову інтелектуалізацію економіки країни.

У I кварталі 2016 року чисельність зайнятого населення віком 15-70 років становила 16,1 млн осіб, а серед осіб працездатного віку – 15,4 млн осіб (у I кварталі 2015 року – відповідно 16,3 млн осіб та 15,6 млн осіб), що представлено на рис. 2.8.

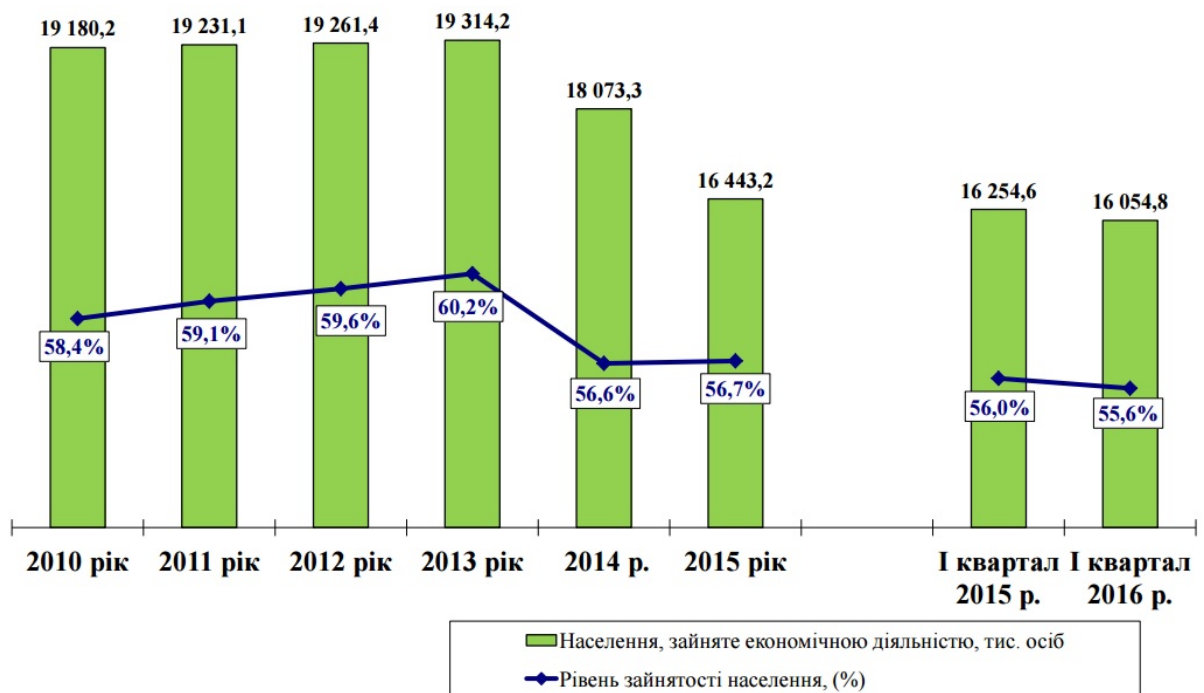


Рис. 2.8. Зайняте населення у віці 15-70 років та рівень зайнятості населення

Джерело: побудовано за даними Державної служби статистики України [161].

У структурі зайнятого населення 85,1% складають наймані працівники, 1,1% – роботодавці, 13,6% – самозайняті особи, решта – члени сім'ї, що не отримують доходу. Майже половину зайнятих громадян становили особи віком

40-59 років, 29% – особи у віці від 30 до 39 років, 20% – особи у віці від 15 до 29 років. Майже 40% всього зайнятого населення країни зосереджена в Одеській, Львівській, Харківській, Дніпропетровській областях та м. Києві.

Рівень зайнятості населення становив 55,6% (у I кварталі 2015 року – 56,0%), а серед осіб працездатного віку – 63,4%. За місцем проживання відповідний показник становив у міських поселеннях 56,8%, у сільській місцевості – 53,0%. Рівень зайнятості серед чоловіків був вищим, ніж серед жінок, відповідно 60,3% та 51,3%. Серед вікових груп зазначений показник розподілився наступним чином: найнижчим рівень зайнятості був зафіксований серед осіб, старших 60 років, та серед молоді до 24 років (13,8% та 26,1% відповідно). Серед осіб від 50 до 59 років показник становив 60,6%, а серед інших вікових груп коливався від 68,5% до 78,7%. Найвищий рівень зайнятості спостерігався у м. Києві (61,7%) та Дніпропетровській (59,2%) області, а найнижчий – у Донецькій (49,7%) та Волинській (49,9%) областях (рис. 2.9).

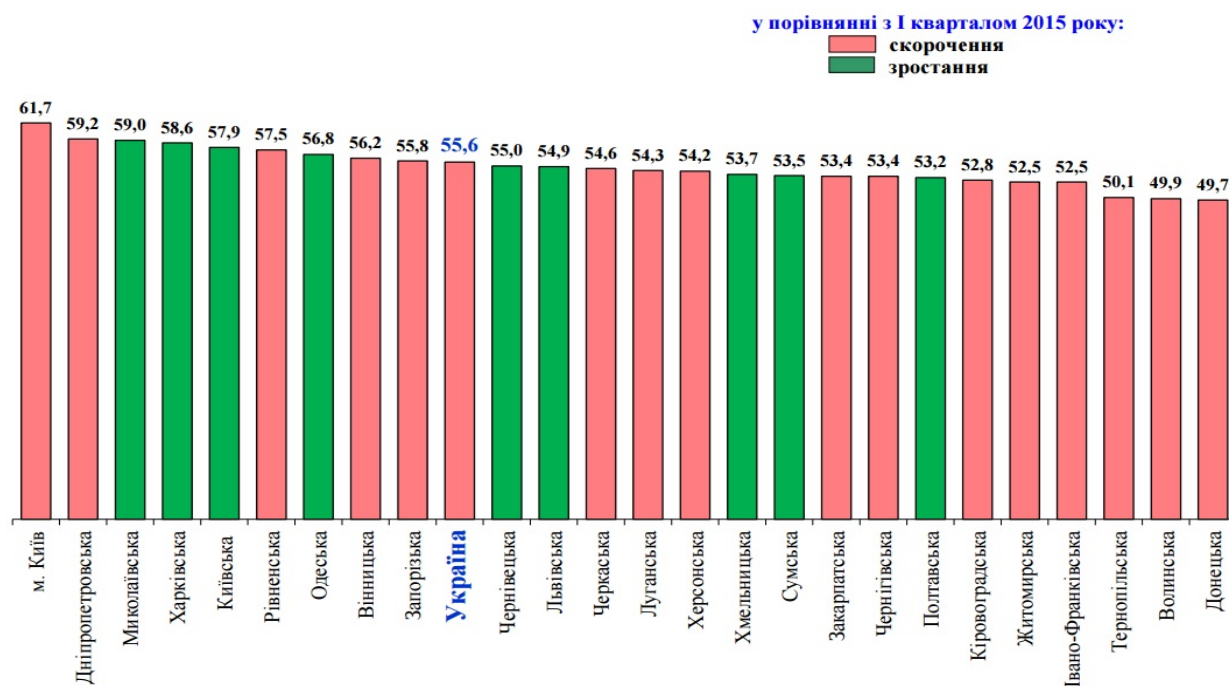


Рис. 2.9. Рівень зайнятості населення України у I кварталі 2015-2016 рр., %

Джерело: побудовано за даними Державної служби статистики України [161].

У 2015 році найвищий рівень зайнятості був зафіксований серед осіб віком 35–49 років, а найнижчий – у молоді віком 15–24 років та осіб віком 60–70 років, що представлено на рис. 2.10.

У структурі зайнятого населення за професійними групами найбільшу частку становили особи, які були зайняті у найпростіших професіях (18,4%), професіонали (17,7%) та працівники сфери торгівлі та послуг (16,4%). Розподіл зайнятих осіб за статтю свідчить про значне домінування жінок, порівняно з чоловіками, серед технічних службовців (83,5% проти 16,5%); працівників сфери торгівлі та послуг (67,5% проти 32,5%); фахівців (64,6% проти 35,4%); професіоналів (61,0% проти 39,0%); натомість чоловіки переважали серед кваліфікованих робітників з інструментом (86,3% проти 13,7%) та робітників з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування (83,8% проти 16,2%) [161].

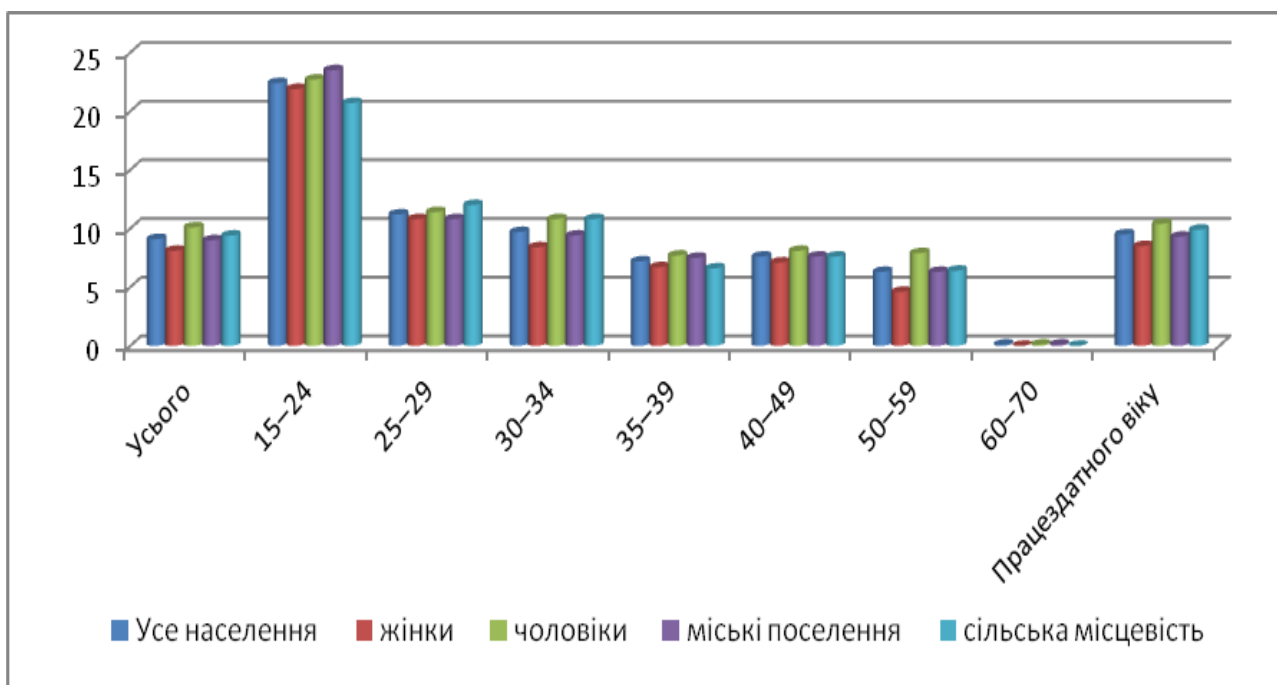


Рис. 2.10. Рівень зайнятості населення за віковими групами, статтю та місцем проживання у 2016 р., %

Джерело: побудовано за даними Державної служби статистики України [161].

У загальній кількості зайнятих осіб кожний шостий працював у промисловості або в торгівлі, кожний сьомий – у сільському господарстві. У 2015 р. у восьми регіонах країни рівень зайнятості населення віком 15–70 років перевищував середній показник по Україні (м. Київ, Дніпропетровська, Харківська, Рівненська, Миколаївська, Київська, Вінницька, Одеська області). Найвище значення зазначеного показника спостерігалось у м. Києві (62,0%).

В умовах ринкової економіки поширюється неформальна зайнятість населення, яка охоплює всі неформальні робочі місця як у неформальному, так і

офіційному (формальному) секторах економіки. У 2015 р. кількість неформально зайнятого населення становила 4,3 млн, або 26,2% від усього зайнятого населення. При цьому неформальні трудові відносини переважали в секторі самостійної зайнятості, у якому частка населення, що працювало на неформальних робочих місцях, становила 73,2%, а серед працівників за наймом таких осіб було 17,3%. Чоловіки, порівняно з жінками, були більш схильні працювати неформально (58,8%). У розрізі вікових груп найвищий рівень неформальної зайнятості був характерний для осіб у віці 15–24 років (36,1%) та у віці 60–70 років (37,2%). Зазначені категорії населення більш уразливі та більш соціально незахищені в сучасних умовах господарювання [148]. Поширення неформальної зайнятості серед осіб пенсійного віку насамперед спричинене низьким рівнем пенсійного забезпечення, що спонукає їх до пошуку неформальних джерел отримання додаткових засобів існування. У 2015 р. серед неформально зайнятого населення понад дві третини (67,5%) склали особи, які мали професійно-технічну та повну загальну середню освіту, а серед офіційно зайнятого населення переважали особи з вищою освітою (включаючи повну, базову та неповну вищу освіту) (61,8%), (рис. 2.11). Серед неформально зайнятих осіб більш як третина (38,6%) осіб працювала в сільському, лісовому та рибному господарстві. Іншими поширеними видами економічної діяльності населення цієї категорії є оптова та роздрібна торгівля (22,1%) і будівництво (16,1%) [161].

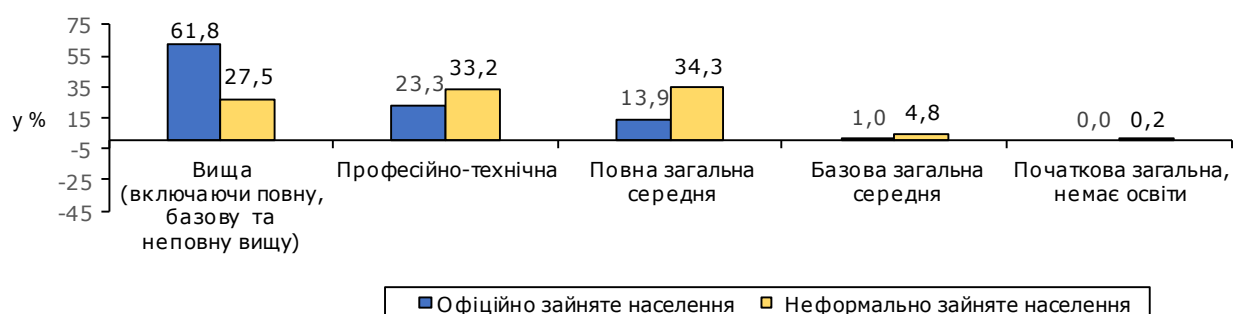


Рис. 2.11. Рівень формальної та неформальної зайнятості населення за освітою у 2015 р., %

Джерело: побудовано за даними Державної служби статистики України [161].

Важливим джерелом формування пропозиції робочої сили є міграційний рух населення, потоки якого збільшують або зменшують загальні обсяги пропонованої на ринку праці робочої сили залежно від їх спрямованості та потуж-

ності. Активізація міграційних переміщень населення в ринкових умовах є цілком закономірним процесом, оскільки знято всі обмеження на шляху вільного обігу робочої сили, яка обирає робоче місце відповідно до власних трудових настанов та уявлень. Це досить активний чинник щодо впливу на зайнятість населення, значення якого не можна ігнорувати.

У сучасному глобалізованому просторі основні потоки трудових мігрантів мають такі особливості формування [95, с. 174; 96, с. 38–40; 107; 201, с. 11]:

- пріоритет мають соціально-економічні фактори – основна маса переміщень зумовлена бажанням підвищити власний рівень добробуту;
- серед мігрантів переважають молоді люди, упевнені в можливості успішного працевлаштування та вирішення побутових проблем;
- паралельне функціонування протилежно спрямованих потоків, тобто завжди існує зворотний потік із числа осіб, які повертаються на попереднє місце проживання;
- інерційність трудової міграції, тобто її збереження навіть після зникнення причин, що її обумовили;
- на інтенсивність міграційних переміщень впливає місткість регіону поселення, місткість ринку праці та сфери зайнятості;
- основними ознаками диференціації міграційних процесів є масштаби переміщень, територіальне охоплення, причини переїзду, тривалість перебування, сфера докладання праці, професійно-кваліфікаційний рівень, мобільність, рівень одержуваного доходу;
- трудова міграція – це своєрідна форма обміну трудовим досвідом та навичками між представниками різних регіонів.

У цілому, міграційна активність населення відображає його прагнення покращити умови зайнятості, досягти вищого рівня доходу, а в кінцевому підсумку – змінити на краще умови життєдіяльності в цілому. Оскільки міграційні переміщення формуються під впливом власних настанов населення, їх державне регулювання пов'язане зі значними труднощами.

Аналіз різних інформаційних джерел, спеціальні соціологічні дослідження та експертні оцінки дають підставу стверджувати, що реальна чисельність працівників-мігрантів значно вища за офіційну. Згідно з існуючими оцінками, дос-

від трудової міграції має кожна десята українська сім'я. За даними вибіркового обстеження Міністерства праці та соціальної політики України, загальні обсяги української трудової міграції становлять близько 2 млн осіб, за іншими даними ця цифра сягає 7 млн осіб [158, с. 9]. Незважаючи на різноманітність оцінок масштабів трудової міграції, усі вони засвідчують, що поїздки на заробітки за кордон набули широкого розповсюдження, стали типовим для багатьох українців джерелом одержання доходів.

Державні органи управління повинні використовувати всі можливості впливу на пропозицію робочої сили з тим, щоб вона трансформувалася у продуктивну зайнятість населення з високими кінцевими результатами. Це залежить переважно від темпів розвитку економіки, продуктивності праці, мобільності робочої сили; його гальмує поширення низькопродуктивних форм зайнятості, нерегламентованої діяльності, які знижують загальні обсяги пропозиції робочої сили в реальному секторі економіки.

У нових соціально-економічних умовах державне регулювання пропозиції робочої сили повинно забезпечити зростаючі потреби економіки у висококваліфікованій робочій силі. Формування інтелектуально потужного прошарку в структурі пропозиції робочої сили набуває особливого значення у зв'язку з необхідністю зростання конкурентоспроможності вітчизняної економіки. Необхідно забезпечити трансформацію загальних обсягів пропозиції робочої сили на ринку праці в нову якість – зайнятість на інноваційних засадах, яка відповідає потребам суспільства та інтересам населення країни. Перебіг цієї трансформації визначається дієвістю державної політики зайнятості, ефективністю її регулювальних механізмів. За умов активної регуляторної політики безробіття мінімізується, зростає рівень зайнятості населення та результативність трудової діяльності в цілому [214].

На особливу увагу заслуговують територіальні аспекти державного регулювання зайнятості населення у зв'язку з тим, що кожний регіон має особливості розвитку цієї сфери, тільки йому властиві пропорції зайнятості. Завдання, яке постає перед державними органами управління, полягає в тому, щоб забезпечити стабільний розвиток робочих місць згідно з вимогами конкурентоспроможності, підтримати мобільність робочої сили та її високий професійний рівень.

Зміщення акцентів у вирішенні проблем зайнятості на регіональний рівень обумовлено тим, що на цьому рівні управління зосереджуються необхідні ресурси, здійснюється політика стимулювання економічного розвитку [115; 206–207]. Для забезпечення економічної самостійності регіону необхідно:

- опрацювати дієві територіальні інструменти та засоби впливу на розвиток сфери зайнятості населення, забезпечення її стабільності;
- орієнтуватися на інтереси місцевого населення щодо розвитку системи робочих місць, створення нових та оновлення діючих;
- структурувати системи зайнятості за територіальними ознаками [55].

Особливе місце в структурі пропозиції робочої сили займають безробітні як категорія населення, що потребує підтримки з боку державних органів управління. При тому, що приховане безробіття в галузях економіки щорічно скорочується, сама по собі загроза позбутися роботи дещо гальмує зростання плинності кадрів. Доведено, що на потенціал безробіття, який формується в різних секторах економіки, впливає безліч факторів, які не обмежуються лише тими, що пов'язані з трансформаційними процесами [93; 132; 166].

Кількість безробітних (за методикою МОП) у віці 15–70 років у 2015 р. становила 1,7 млн осіб, із них майже дві третини склали мешканці міських поселень (1,1 млн осіб). Із загальної кількості безробітних 1,3 млн осіб, або 77,8%, раніше працювали, а інші 0,4 млн осіб шукали роботу вперше та не мали досвіду роботи. До останньої категорії в основному належала молодь, яка була непрацевлаштована після закінчення навчальних закладів. Так, серед таких безробітних у 2015 р. частка осіб віком 15–24 років складала 68,9%, а у віці 25–29 років – 18,1%. Більшість безробітних шукала роботу самостійно (72,5%), а решта зверталася за допомогою до державної служби зайнятості.

У 2015 р. рівень безробіття населення (за методикою МОП) віком 15–70 років у цілому по Україні становив 9,1% економічно активного населення зазначеного віку, а серед населення працездатного віку – 9,5%. Рівень зазначеного показника був вищим серед населення сільської місцевості (9,4%) порівняно з мешканцями міських поселень (9,0%). Найвищий рівень безробіття (за методикою МОП) був зафіксований серед молоді віком 15–24 років, а найнижчий – серед осіб віком 50–59 років. Рівень безробіття населення віком 15–

70 років у мешканців сільської місцевості на 0,4 в.п. перевищував відповідний показник серед містян, а в чоловіків – на 2,0 в.п. від рівня безробіття жінок.

Рівень безробіття населення працездатного віку (за методикою МОП) у 3,5 раза перевищував рівень зареєстрованого безробіття, розрахованого по відношенню до економічно активного населення працездатного віку (у жінок – у 2,5 раза, чоловіків – у 5,2 раза, міських поселеннях – у 3,9 раза, сільській місцевості – у 3,1 раза). У 2015 р., порівняно з 2014 р., із причини незайнятості у складі безробітних відбулося збільшення частки вивільнених з економічних причин (на 5,5 в.п.) та осіб, що мали сезонний характер роботи (на 0,6 в.п.) [63–66]. Також спостерігалось зменшення частки звільнених у зв'язку із закінченням строку контракту або договору найму та не працевлаштованих після закінчення загальноосвітніх і вищих навчальних закладів (на 3,0 в.п. у кожній групі), звільнених за власним бажанням, за угодою сторін (на 2,9 в.п.) та інших причин безробіття (на 0,7 в.п.). У структурі безробітних за тривалістю пошуку роботи значно скоротилася частка осіб, які шукали роботу до 3 місяців (на 11,3 в.п.). Водночас удвічі збільшилася частка довготривалих безробітних (тих, що шукали роботу 12 місяців і більше). Унаслідок цього зросла середня тривалість безробіття (за методикою МОП) з 5 місяців у 2014 р. до 7 місяців у 2015 р. Серед зареєстрованих безробітних (490,8 тис. осіб на кінець 2015 р.) 409,5 тис., або 83,4%, мали досвід роботи, з них кожний четвертий раніше працював у первинному виробництві (сільському, лісовому, рибному господарстві), кожний п'ятий – у промисловості, і кожний сьомий – в оптовій та роздрібній торгівлі, ремонті автотранспортних засобів [161].

Упродовж I півріччя 2016 року послугами державної служби зайнятості скористалися 868,7 тис. безробітних громадян, що на 74 тис. осіб менше, ніж у I півріччі 2015 року. Станом на 1 липня 2016 року кількість зареєстрованих безробітних становила 388,9 тис. осіб (станом на 1 липня 2015 р. – 443,9 тис. осіб), із яких 314,2 тис. осіб отримували допомогу по безробіттю. Найбільша кількість зареєстрованих безробітних зосереджена у Дніпропетровській, Харківській, Полтавській, Запорізькій та Вінницькій областях, а найменша – у Закарпатській, Луганській та Чернівецькій областях. Серед зареєстрованих безробітних чоловіки становили 44,8%, жінки – 55,2%. По регіонах частка жінок коливалася від 45,8% у Чернівецькій області до 61,7% у Закарпатській області [22].

В Україні серед зареєстрованих безробітних 39% становлять мешканці сільської місцевості. У Закарпатській, Чернівецькій, Івано-Франківській, Тернопільській, Вінницькій, та Рівненській областях таких більше половини. Серед безробітних кожний четвертий фахівець раніше працював у сфері державного управління й оборони, обов'язкового соціального страхування, 15% – в оптовій та роздрібній торгівлі; 13,3% – у переробній промисловості. За професійними групами серед зареєстрованих безробітних найбільше законодавців, вищих державних службовців, керівників – 17,1%, робітників з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою устаткування і машин – 16,3%, працівників сфери торгівлі та послуг – 15,1%, представників найпростіших професій – 13,4% (рис. 2.12) [159].



Рис. 2.12. Структура зареєстрованих безробітних за професійними групами станом на 1 липня 2016 р.

Джерело: побудовано за даними Державної служби зайнятості [159].

Нами систематизовано ключові причини незайнятості безробітних віком 15–70 років за місцем проживання у I кварталі 2016 року та представлено на рисунку 2.13. Понад половину зареєстрованих безробітних становили особи, звільнені за угодою сторін та у зв'язку із закінченням строку договору, а кожен сьомий безробітний до реєстрації в службі зайнятості не працював понад рік, кожен четвертий мав повну вищу освіту, 20% – базову та неповну вищу освіту, третина осіб закінчила професійно-технічні навчальні заклади, середню освіту

мали 20% шукачів роботи. Порівняно з попередніми періодами, збільшилася частка осіб із вищою освітою та зменшилася – осіб із повною, а також базовою загальною середньою освітою.

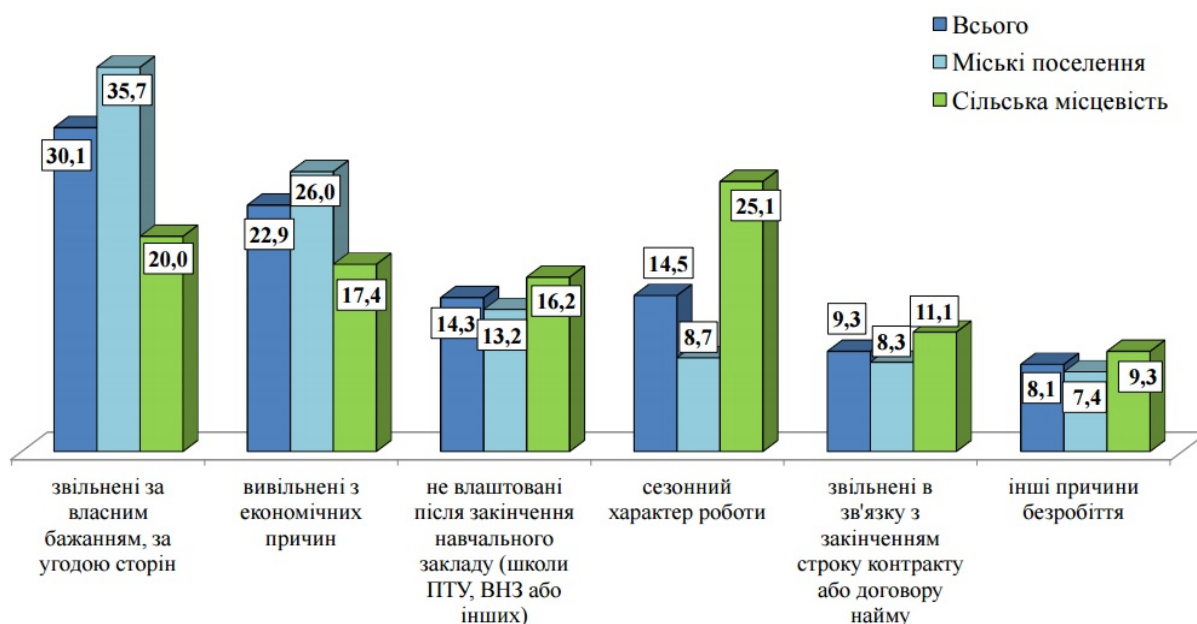


Рис. 2.13. Причини незайнятості безробітних віком 15-70 років (за методикою МОП) за місцем проживання у I кварталі 2016 року, %

Джерело: побудовано за даними Державної служби зайнятості [161].

У 2015 році рівень безробіття в Україні залишається нижчим, ніж у країнах Європейського Союзу, де він становив 9,4% (зокрема, у Греції та Іспанії відповідно 24,9% та 22,1%, Хорватії – 16,3%, Кіпрі – 15,1%, Португалії – 12,6%, Італії – 11,9%, Словаччині – 11,5%, Франції – 10,4%, що представлено на рис. 2.14).

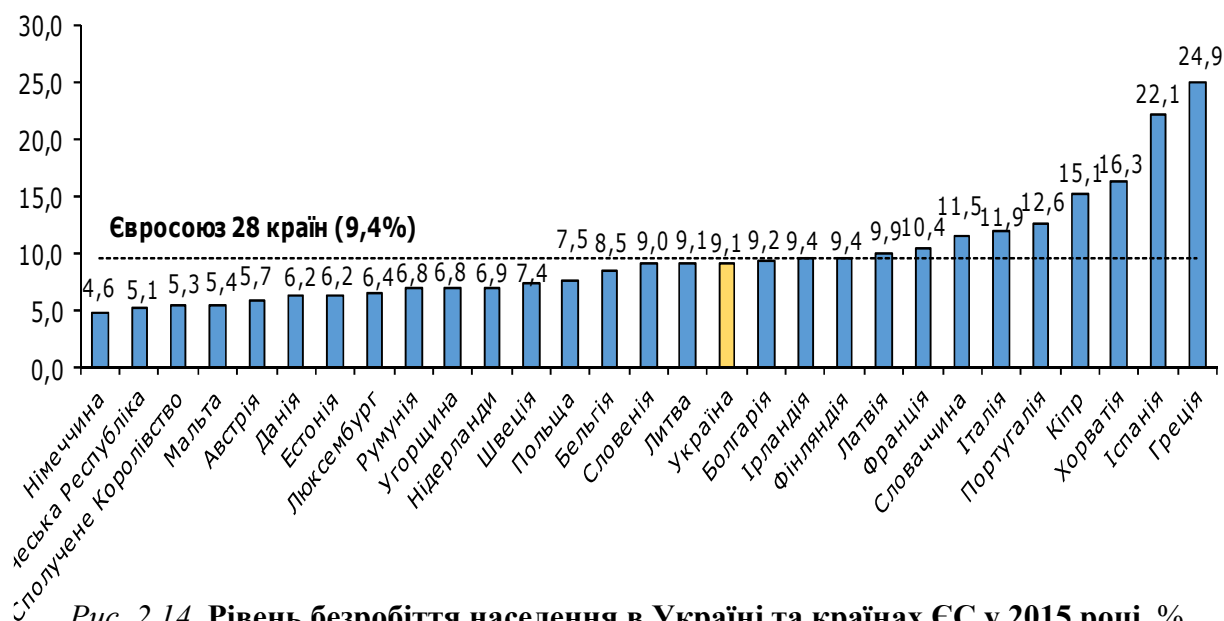


Рис. 2.14. Рівень безробіття населення в Україні та країнах ЄС у 2015 році, %

Джерело: побудовано за даними Державної служби статистики України [161].

Серед причин високого безробіття слід особливо виділити низькі якісні характеристики робочих місць. Вакантні робочі місця не гарантують претендентові своєчасну виплату заробітної плати бажаного рівня.

Кількість економічно неактивного населення віком 15–70 років у 2015 р. становила 10,9 млн. осіб, або більше третини всього населення цього віку, що представлено на рис. 2.15. Кожна друга особа, яка знаходилася поза робочою силою, була пенсіонером, кожна четверта – учнем (студентом), кожна п'ята виконувала домашні (сімейні) обов'язки. Зазначена категорія осіб також охоплює незайнятих осіб працездатного віку, які припинили активні пошуки роботи, тому що втратили надію її знайти, та тих осіб, які не знали, де і як шукати роботу, як організувати власну справу, переконані у відсутності роботи, що цілком підходить.

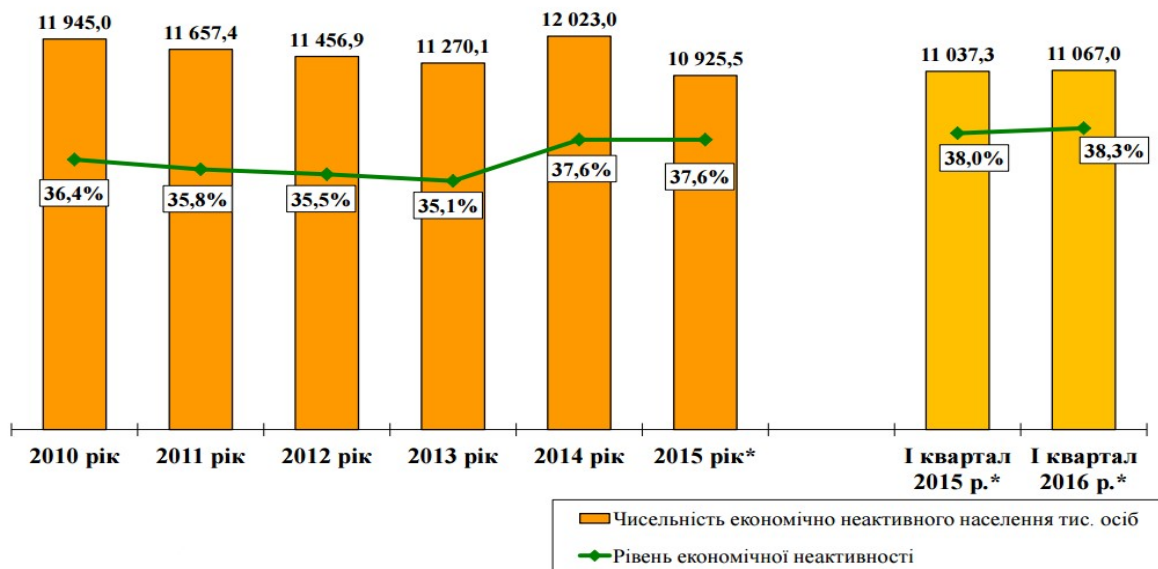


Рис. 2.15. Економічно неактивне населення та рівень економічної неактивності
Джерело: побудовано за даними [159; 161].

У 2015 році кількість зазначеної категорії громадян становила 219,8 тис. осіб, або 3,2% економічно неактивного населення працездатного віку. Такі особи є потенціалом робочої сили, оскільки, за умови сприятливої кон'юнктури, вони могли б поповнити лави безробітних на ринку праці. З урахуванням зазначеної категорії громадян рівень безробіття населення працездатного віку (за методикою МОП) становив би 10,6% проти 9,5% [161] (рис. 2.16).

Наочне порівняння на одній площині показників зайнятості та безробіття по країні по роках представлено на рис. 2.17.

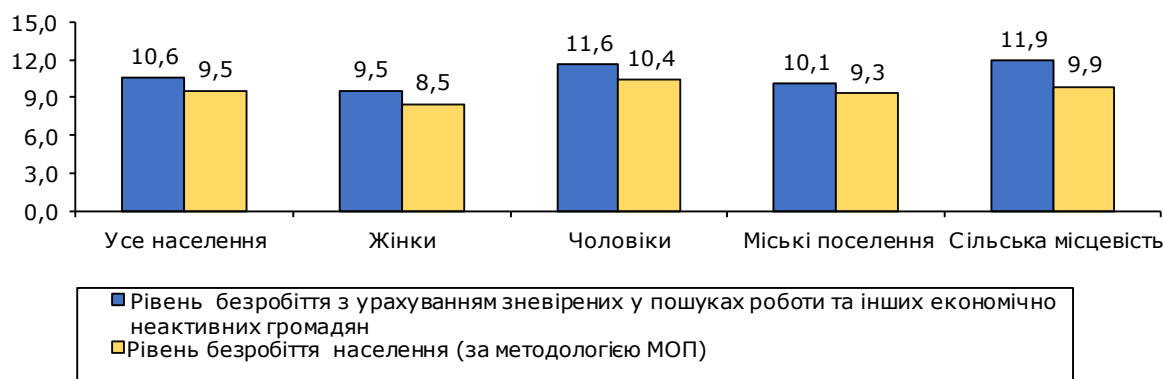


Рис. 2.16. Пропозиція робочої сили працездатного віку в 2015 році, у % до економічно активного населення працездатного віку

Джерело: побудовано за даними Державної служби статистики України [161].

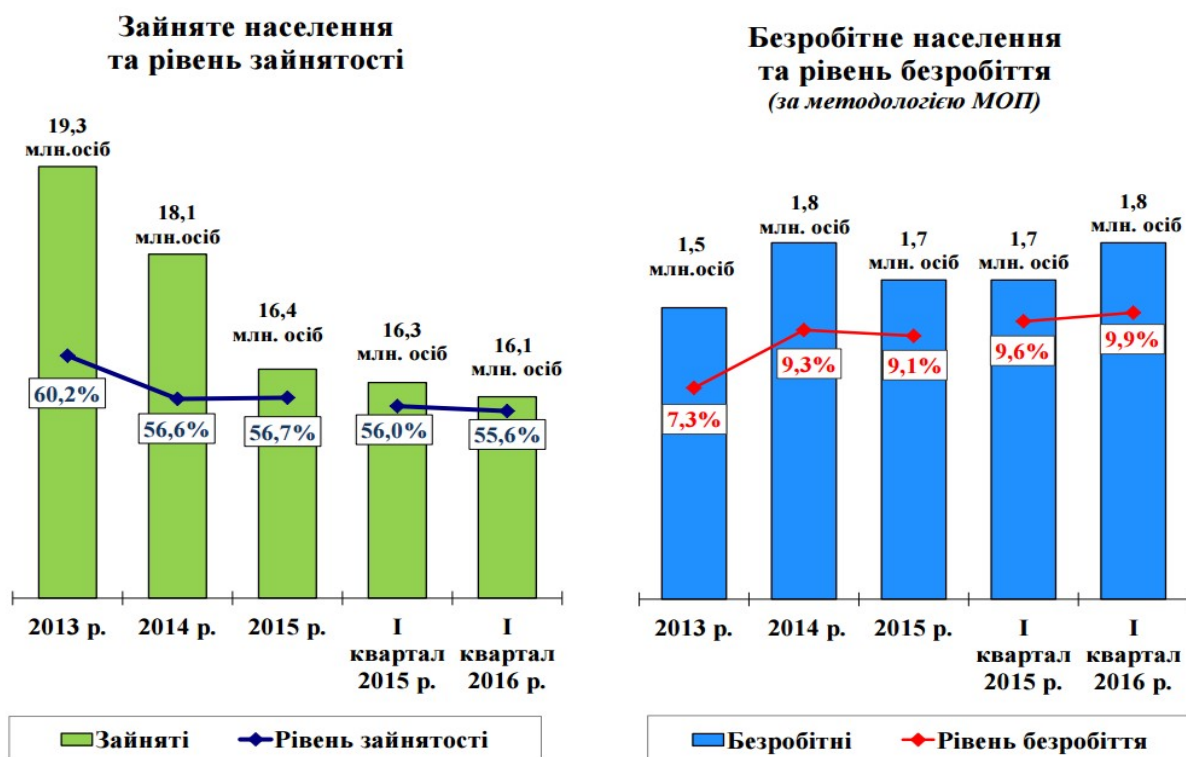


Рис. 2.17. Динаміка зайнятого та безробітного населення, 2013-2016 рр.

Джерело: побудовано за даними Державної служби зайнятості [159].

Державне вирішення такої серйозної проблеми, як трансформація наявної пропозиції робочої сили у зайнятість, потребує нових підходів до формування політики зайнятості, яка б мала на меті якомога повніше задовольняти потреби населення щодо працевлаштування. Ця політика повинна передбачати високу економічну активність самого населення, його прагнення до самостійної участі в різних формах зайнятості.

Особливо гостро проблеми зайнятості постали перед сільським населенням, що потребує більш глибокого їх аналізу. Вони посилились із проголошенням незалежності України, а пізніше – із роздержавленням та приватизацією майна й землі. Безпосередньо в аграрному секторі важливу роль відіграли приватизація підприємств харчової промисловості, проведення аграрної та земельної реформ у сільському господарстві і, як наслідок, виникнення комплексу проблем перехідного періоду, найбільш відчутним із яких став спад сільськогосподарського виробництва практично всі 1990-ті роки. Вихід із затяжної економічної кризи розпочався з 2000-их років, і тому оцінювати нинішню ситуацію із зайнятістю сільського населення доречно через призму різнопланових наслідків від процесів, які відбувалися впродовж останніх п'ятнадцяти років. Завершення руйнації планово-директивної та перехід до ринкової моделі економічних відносин мали надзвичайно катастрофічні наслідки для зайнятості сільського населення, які підтверджуються статистичними даними за 2000–2015 роки, а також підсилюються матеріалами дослідження сільських населених пунктів за 2000 та 2014 роки (додатки А–З).

Останніми роками в сільській місцевості спостерігаються негативні тенденції у використанні трудового потенціалу, зокрема участь населення у суспільному виробництві та ОСГ супроводжується низьким рівнем продуктивності праці. Динаміка змін у сільському господарстві України за 2000–2015 рр. представлено у додатку А.

Аналіз сучасного державного механізму регулювання зайнятості населення в Україні свідчить про недостатній рівень ефективності використання людського капіталу. Наразі існує безліч найгостріших проблем, які вимагають оперативного вирішення. Встановлено, що згортання сфери прикладання праці сільського населення в 2010–2015 рр. на 12,5% у формальному і на 29,2% у неформальному секторах економіки призвело до збільшення обсягів безробіття за методикою МОП на 8%. Так, зменшення частки зайнятих у неформальному секторі економіки у 2005–2015 рр. відбулося на 3,1 в.п. за рахунок безповоротного вибуття із цієї групи сільського населення з позаекономічних причин на 30,1 в.п. (додаток Б).

Рівень безробіття у структурі населення працездатного віку в сільській місцевості у 2000–2015 рр. зріс на 1,9%. В цей же період спостерігається зростан-

ня на 14,7% частки осіб із вищою та загальною середньою освітою в загальній структурі безробітного сільського населення (додаток В). Тому неконтрольоване та обвальне згортання сфери прикладання праці у дрібних, малих і середніх сільських поселеннях є наслідком неефективності чинного механізму та непристосованості інструментів державного регулювання до вирішення проблем зайнятості сільського населення.

Разом з тим у період з 2000 р. до 2014 р. спостерігається зростання внутрішньої та зовнішньої трудової міграції сільської молоді на 63% та у 5,6 рази відповідно (додаток Г), яку, передусім, зумовлюють причини соціально-економічного характеру: суттєве зниження рівня якості життя населення; нерозвинений внутрішній ринок праці з високим рівнем безробіття, у т.ч. прихованого; недостатні розміри заробітної плати та затримки у їх виплатах; неадекватна оцінка праці висококваліфікованих працівників; високий рівень бідності та нерівності у суспільстві; нерівномірність соціально-економічного розвитку регіонів; відчутна різниця в умовах життя у різних країнах; зростання корупції та злочинності; систематичне зростання цін на комунальні послуги та товари першої необхідності; погіршення екології та непередбачуваність техногенних аварій тощо. Спостерігається стала тенденція зменшення чисельності зайнятого у формальному секторі економіки сільського населення, постійне звуження сфери позааграрної зайнятості (промислові види економічної діяльності у сільській місцевості, діючі об'єкти соціального обслуговування сільських жителів).

З'ясовано, що загальна чисельність зайнятого сільського населення в Україні за станом на 1 січня 2014 р. становить 3181,1 тис. осіб, з них 74,6% – населення у віці 16-59 років, 18,3% – працівники соціальної сфери та 7,3% – працюючі пенсіонери. Зокрема, найбільша кількість зайнятого сільського населення сконцентрована у Львівській, Івано-Франківській, Рівненській та Тернопільській областях, найменша (близько 25 тис. осіб) – в Луганській області (додаток Д).

Встановлений зв'язок між чисельністю населення сільських населених пунктів та наявністю в них суб'єктів господарської діяльності (СГД), який показує, що зі збільшенням чисельності жителів, частка населених пунктів, у яких відсутні СГД, зменшується. Так, кількість населених пунктів з населенням по-

над 1 тис. осіб, у яких немає СГД, становить 313 одиниць, тобто 8,7% від загальної їх кількості (додаток Е).

Динаміка структури сільського населення за віковими групами та показниками економічної активності, зайнятості і безробіття за період 2000–2015 рр. представлено в додатку Ж. Статистичні дані зайнятого сільського населення за секторами економіки та професійними групами наведено у додатку З.

Підкреслимо, що в сільському господарстві відбулися суперечливі зміни, які неоднозначно вплинули на зайнятість сільського населення та співвідношення між різними формами, а також їх наслідки у коротко- і середньостроковому періоді. Зокрема, майже на 22% зменшилася кількість сільськогосподарських підприємств (СГП), у т.ч. на 30% – фермерських господарств (ФГ). Водночас практично на третину скоротилася площа сільськогосподарських угідь, що перебували у їх власності, розпорядженні та користуванні. Отже, сфера прикладання праці в суспільному секторі сільського господарства помітно звузилася. В умовах поширення сучасних технологій обробітку сільськогосподарських рослин та утримання худоби і птиці пряма залежність між факторами «масштаби виробництва: зайнята робоча сила» значно скоротилася, але повністю не могла бути усунена. За вказаний період чисельність найманих працівників у СГП зменшилася вп'ятеро. Така кількість скорочених найманих працівників не могла бути задіяна в інших галузях, оскільки в сільських населених пунктах сфера прикладання праці характеризується монофункціональністю – зайнятістю сільського населення лише у сільськогосподарському виробництві. Різниця тільки в організаційно-правових формах підприємств та формах організації виробничої діяльності.

Ця проблема була вирішена на основі автоматичного переведення вивільненого із суспільного сектора сільського господарства економічно активного населення в індивідуальний, тобто в сектор особистих селянських господарств (ОСГ). Особливо чітко це простежується за статистичними даними першої половини 2000-их років: дворазове зменшення чисельності найманих працівників у СГП (на 1,23 млн осіб) практично на 90% було «працевлаштовано» в ОСГ. Побічне підтвердження цьому явищу можна спостерігати й за показниками чисельності зайнятих у первинному виробництві: за п'ятнадцятирічний період воно скоротилося майже на 42% (до 2,87 млн осіб), із них безпосередньо в сільському господарстві

(СГП +ОСГ) у 2015 році – до 2,69 млн (тобто, 93,7%). У 2000 році це відношення становило 80,4%. Отже, це свідчить про все більше охоплення статистикою зайнятих в ОСГ як влаштованих на постійне місце праці, тобто постійна форма зайнятості. Але праця в ОСГ носить переважно сезонний характер [104].

Матеріали обстеження сільських населених пунктів свідчать про те, що чисельність працюючих за місцем реєстрації проживання за 2000-2014 роки скоротилася удвічі (з 3249,4 тис. до 1621,8 тис. осіб), при цьому за межами проживання – зросла в 1,8 раза (з 1,12 млн до 1,97 млн осіб), у т.ч. у міських поселеннях – в 1,6 раза (з 0,81 млн до 1,32 млн осіб), а за кордоном – у 5,6 раза більше (з 36,7 тис. до 205,2 тис. осіб). Отже, практично за усіма видами економічної діяльності сфера зайнятості у сільській місцевості має тенденцію до постійного згортання, що значно обмежує можливості працевлаштування економічно активного населення. Зрозуміло, що на такому тлі якраз і розвивається зайнятість у неформальному секторі економіки. Існування неформального сектору економіки зумовлено структурними дисбалансами на ринку праці, тобто попитом і пропозицією робочої сили й зайнятості, збільшенням масштабів безробіття, поширенням бідності населення, яка охопила навіть зайнятих у формальному секторі економіки (тобто трудова бідність), зниженням економічної активності населення [107] унаслідок обвального падіння курсу гривні у 2014–2015 роках тощо. Під неформальною економікою прийнято вважати будь-яку економічну діяльність працівників або виробничих одиниць, яка не охоплюється або ж не повною мірою регулюється інституційно-правовими нормами, а отже, доходи і способи їх отримання перебувають поза межами регулювання держави.

Зазначимо, що лише за останні десять років частка сільського населення у структурі всього населення, зайнятого у неформальній економіці, зменшилася майже на 20 пп, його самого – на 30%, а кількісно – на 940,4 тис. осіб. Ця група працівників становить 83,9% від обсягу населення, що покинуло сектор зайнятого економічною діяльністю (усього 1121,3 тис. осіб). Зважаючи, що чисельність зайнятих економічною діяльністю населення загалом за п'ятнадцятирічний період зменшилася на 20,7 пп, у т.ч. сільського – на 18 пп, є достатньо підстав стверджувати наступне: зменшення чисельності зайнятого в неформальному секторі економіки сільського населення переважно відбулося за рахунок тих осіб, які поки-

нули сектор економічної діяльності взагалі (вийшли на пенсію, перевищили 70-річний вік, померли, виїхали з різних причин у міста та за кордон тощо).

Водночас, як позитивний тренд, треба оцінити той факт, що показники як частки сільського населення (зростання на 19,4 пп), так і його кількісної величини (удвічі – до 687,4 тис. осіб) свідчать про активне проникнення інституційно-правових механізмів у сферу регулювання відносин між роботодавцем і працівником у неформальному секторі економіки. Йдеться про те сільське населення, яке в цьому сегменті зайнятості працює за наймом, а саме: на спорудженні будівельних об'єктів у містах, знаходить різні форми правової легалізації у сфері будівельно-ремонтних робіт, обслуговування престарілих та догляду за дітьми, сезонного проведення робіт в ОСГ товарного спрямування тощо. Останнє підтверджується ще одним показником: частка неформально зайнятих у первинному виробництві щодо загальної кількості зайнятих у неформальному секторі економіки за п'ятнадцятирічний період становить практично постійну величину – дві третини від загального обсягу зайнятих у цьому сегменті [54].

Другий позитивний тренд – показник частки осіб працездатного віку в загальній кількості зайнятих у неформальному секторі економіки, яка зменшилася майже удвічі (скоротилася на 34,3 пп). Його позитивність полягає у тому, що в неформальному секторі економіки на початку періоду більше чверті, а наприкінці – понад 60% зайнятих становили особи поза межами працездатного віку, тобто підлітки, інваліди, пенсіонери тощо.

Водночас, на нашу думку, негативний тренд у тому, що збільшується частка осіб із повною, базовою і неповною вищою освітою в загальній кількості зайнятих у неформальному секторі економіки – за означений період на 7 пп (до 22%). Це свідчить про зростаючий дисбаланс на ринку праці – між наявними вакансіями і безробітними з вищою освітою. У формальному секторі економіки вони або ж не можуть знайти відповідну своїй освіті роботу, або ж їх не влаштовує оплата чи відсутні умови для її виконання роботи (складна транспортна доступність, неприйнятні умови праці тощо).

Статистичні дані свідчать про тенденцію зменшення зайнятості сільського населення в галузях первинного виробництва (на 12 пп). Загалом її виправдано визнати прогресивною: оскільки тут чимало зайнятих ручною працею, то тех-

нічний прогрес якраз і проявляється через їх зменшення. Однак справа полягає в тому, що фізичне вивільнення за різних причин (виходу на пенсію, переходу на іншу роботу тощо) було б об'єктивно доцільним за умови, що звільнення економічно активного населення у первинному виробництві супроводжувалося би його працевлаштуванням в інших сегментах формального сектора економіки. Але, як правило, цього не відбувається. Ось чому, оскільки відбулося зменшення зайнятого у первинному виробництві щодо загальної кількості зайнятого сільського населення (55,9%), то необхідні відповідні заходи щодо розширення зайнятості безпосередньо в галузях із виробництва харчової сировини. Це підтверджується зростанням за останні п'ять років зайнятості на 7,8 пп (з 48,1% у 2010 р.). Отже, цю тенденцію треба підтримувати і на перспективу.

На особливу увагу заслуговує аналіз безробіття серед сільського населення працездатного віку. Проблема безробіття розкривається з двох підходів: згідно методикою з МОП та офіційно зареєстрованих безробітних. На більшу довіру заслуговують показники, визначені за методикою МОП, оскільки зареєструватися у сільській місцевості внаслідок специфіки сільського розселення та обмеженої доступності сільського населення до районних центрів зайнятості доволі складно. Загалом, найнижчий рівень – 400 тис. сільських безробітних – було зафіксовано у 2005 році, а потім домінує тенденція зростання їхньої чисельності. Це однозначно свідчить про те, що ситуація у сільській місцевості погіршується (згідно з методикою МОП), але згідно з даними вітчизняної статистики – покращується, оскільки обсяги безробіття за 15 років скоротилося на 101,7 тис. осіб. Напрошується логічний висновок, що реальні масштаби прихованого безробіття у сільській місцевості зросли майже вдвічі (точніше в 1,8 рази). І ця надзвичайно важлива обставина повинна враховуватися при державному регулюванні зайнятості сільського населення.

Найбільш оптимальне, якщо так можна сказати про безробіття взагалі, співвідношення між групами безробітних із середньою та вищою освітою було зафіксовано в 2005 році, а саме (у процентах) – 80:20. Однак пізніше пропорції суттєво змістилися, тобто в 2015 році склали 66:34. Якщо розкрити кількісні показники, то вони переконливо свідчать про майже дворазове збільшення кількості безробітних із вищою освітою за останні 10 років, тобто 80,4 тис. і

156,4 тис. осіб. На нашу думку, набутий тренд необхідно оцінити як несприятливий, оскільки це стосується переважно молодих людей. Зазначимо, що хоча загалом по сільській місцевості рівень безробіття оцінювався за методикою МОП у 9,4%, то у групі віком 15-24 років цей показник удвічі вищий – 20,7% [72–74; 179]. Враховуючи, що група економічно активного населення у віці 15–24 років становить 665,5 тис. осіб, то в структурі безробітних їхній контингент охоплює понад 137 тис. осіб, у т.ч. орієнтовно близько 50 тис. безробітних із повною, базовою та неповною вищою освітою. Серед них переважно молоді фахівці, які вже закінчили або ж продовжують навчання у ВНЗ, але не знайшли застосування своїм професійним знанням. Тривале перебування у групі безробітних буде супроводжуватися професійною деградацією потенційних працівників, і це необхідно мати на увазі при розробці та реалізації державної політики стосовно регулювання зайнятості сільського населення.

Таким чином, підсумовуючи вищезазначене, можна зробити висновок, що основною проблемою функціонування ринку праці залишається незбалансованість та невідповідність попиту і пропозиції робочої сили, що простежується як загалом по Україні, так і в професійно-кваліфікаційному та регіональному розрізах.

Низький рівень якісних характеристик робочої сили та її невідповідність вимогам вільних робочих місць гальмують скорочення безробіття, не сприяють підвищенню конкурентоспроможності виробництва, продуктивності та інтенсивності праці.

При цьому, на основі представленого аналізу показників функціонування ринку праці в динаміці, можна зробити висновок щодо неможливості саморегулювання ринку праці і, таким чином, посилення необхідності його державного регулювання, спрямованого на проведення диференційованої та науковообґрунтованої політики регулювання ринку праці на основі використання системно-ситуаційного підходу, підвищення рівня зайнятості населення, зменшення диспропорцій між пропозицією робочої сили та попитом на неї, зростання інтелектуалізації праці. На особливу увагу заслуговують проблеми державного регулювання зайнятості сільського населення у формальному секторі економіки.

2.3. Оцінка стану та проблеми державного регулювання у контексті формування концепції ефективної зайнятості

Державне регулювання попиту і пропозиції на робочу силу має забезпечувати ефективність праці в усіх структурних секторах економіки, сприяти зниженню рівня безробіття, забезпечувати випускників навчальних закладів першим робочим місцем відповідно до набутої кваліфікації. В умовах генезису ринкової економіки необхідно прагнути до розширення саме ринкової сфери регулювання зайнятості населення, враховуючи специфічні особливості сучасного етапу соціально-економічного розвитку на основі існуючої законодавчо-нормативної бази та її удосконалення.

Вирішення проблем державного регулювання попиту на робочу силу та її пропозицію є багатоваріантним, воно передбачає: надання гарантій зайнятості; створення нових високотехнологічних робочих місць; регулювання вивільнення робочої сили; адаптаційні заходи до зміни ринкової кон'юнктури; безперервне професійне навчання та перепідготовку; стимулююче спрямування оплати послуг праці. Пріоритетними напрямками визнаються створення та модернізація робочих місць, удосконалення законодавчо-нормативної бази та контроль за її дотриманням, а також безперервна професійна підготовка та перепідготовка кадрів, розвиток малого та середнього підприємництва [58].

Світова практика доводить необхідність активного втручання держави в процеси економічного руху робочої сили як у сфері офіційної економіки, так і поза її межами. Розуміння сутності активної політики на ринку праці як такої, що передбачає вплив і на пропозицію робочої сили, і на попит на неї, доводить необхідність врахування процесів диференціації та індивідуалізації трудової діяльності, значної сегментації ринку праці.

У цьому зв'язку виникають нові теоретичні й прикладні проблеми. Їх вирішення має ґрунтуватись на збалансованості зайнятості населення з точки зору бюджетних можливостей та наявності альтернативних варіантів. Загальне підвищення рівня збалансованості зайнятості населення значною мірою залежить від вироблення та реалізації науково обґрунтованої, цілеспрямованої, послідовної державної соціально-економічної політики. Досягнення відповідності попиту і пропозиції слід оцінювати як складне завдання, яке вимагає розвитку інсти-

тутів різних форм власності, ринкових відносин, надання пріоритетності вирішенню соціальних проблем.

Ринкова економіка висуває вимоги до ринку праці щодо оптимального поєднання державного управління й саморегулювання. Децентралізація системи управління соціально-економічним розвитком дасть змогу посилити вплив місцевих органів на вирішення проблем зайнятості населення. Необхідним є розвиток базових соціальних структур, збільшення місткості ринку праці, створення необхідної нормативно-правової бази, яка б забезпечувала рівні можливості всім членам суспільства в розвитку сфери зайнятості [29; 108; 145; 196].

Здійснюючи курс на збалансований розвиток зайнятості населення, держава повинна обирати методи, адекватні рівню економічного розвитку країни. Різноманітність використовуваних методів зумовлена особливостями взаємодії суб'єктів господарювання, співвідношенням адміністративних та ринкових важелів впливу. В глобальному економічному просторі спостерігається посилення комплексного характеру методів балансування попиту і пропозиції робочої сили.

Державні органи управління прагнуть досягти визначених цілей і завдань політики зайнятості, пов'язавши їх із загальноекономічними заходами щодо модернізації економіки та оновлення її структури. Основою позитивних зрушень у сучасній політиці зайнятості населення виступає органічна єдність заходів законодавчого, економічного, соціального, адміністративного, організаційного характеру.

На вітчизняному ринку праці спостерігається значний кількісний дисбаланс між попитом і пропозицією, що є істотним чинником, який обмежує можливості працевлаштування безробітних та задоволення потреб роботодавців у працівниках. Навантаження зареєстрованих безробітних на 10 вільних робочих місць (вакантних посад) у цілому по країні збільшилося зі 145 осіб на кінець 2014 р. до 189 осіб на кінець 2015 р. (рис. 2.17).

Тенденцією, яка характеризує поточний рік, також є дисбаланс між попитом та пропозицією на ринку праці. Так, станом на 1 вересня 2016 року на 1 вільне робоче місце претендувало 7 безробітних, у тому числі серед кваліфікованих робітників сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства на одне вільне робоче місце претендувало – 20 осіб, законодавців, вищих державних службовців, керівників, менеджерів – 18 осіб, технічних службовців – 10 осіб, робітників з об-

слуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування і машин – 8 осіб, працівників сфери торгівлі й послуг – 7 осіб, фахівців та представників найпростіших професій – по 6 осіб, професіоналів – 4 особи, кваліфікованих робітників з інструментом – 3 особи [161].



Рис. 2.17. Попит і пропозиція робочої сили на зареєстрованому ринку праці, на кінець місяця 2014-2015 рр., тис. осіб

Джерело: побудовано за даними Державної служби статистики України [161].

Структурні невідповідності між попитом на робочу силу та її пропозицією загострюються в розрізі окремих професій і спеціальностей.

Істотною проблемою залишається невідповідність попиту і пропозиції на ринку праці у професійно-кваліфікаційному розрізі. Так, кількість зареєстрованих вакансій за всіма розділами класифікації професій істотно перевищує кількість зареєстрованих безробітних.

Станом на 1 липня 2016 року на одну вакансію по Україні в середньому претендувало 10 безробітних (станом на 1 липня 2015 року – 10 осіб), що представлено на рис. 2.18.

Найбільше претендентів на одне вільне робоче місце спостерігалось у сфері фінансової та страхової діяльності (44 особи), в державному управлінні й обороні; обов'язкове соціальне страхування (31 особа), а найменше – у сфері тимчасового розміщення й організації харчування, адміністративного обслуговування, охорони здоров'я, на будівництві, у транспортній галузі, складському

господарстві, поштовій та кур'єрській діяльності та у сфері мистецтва, спорту, розваг і відпочинку (по 4 особи). Аналогічно, найбільше претендентів на одну вакансію було серед законодавців, вищих державних службовців, керівників, менеджерів (23 особи), а найменше претендентів зафіксовано серед кваліфікованих робітників з інструментом (4 особи) [159].

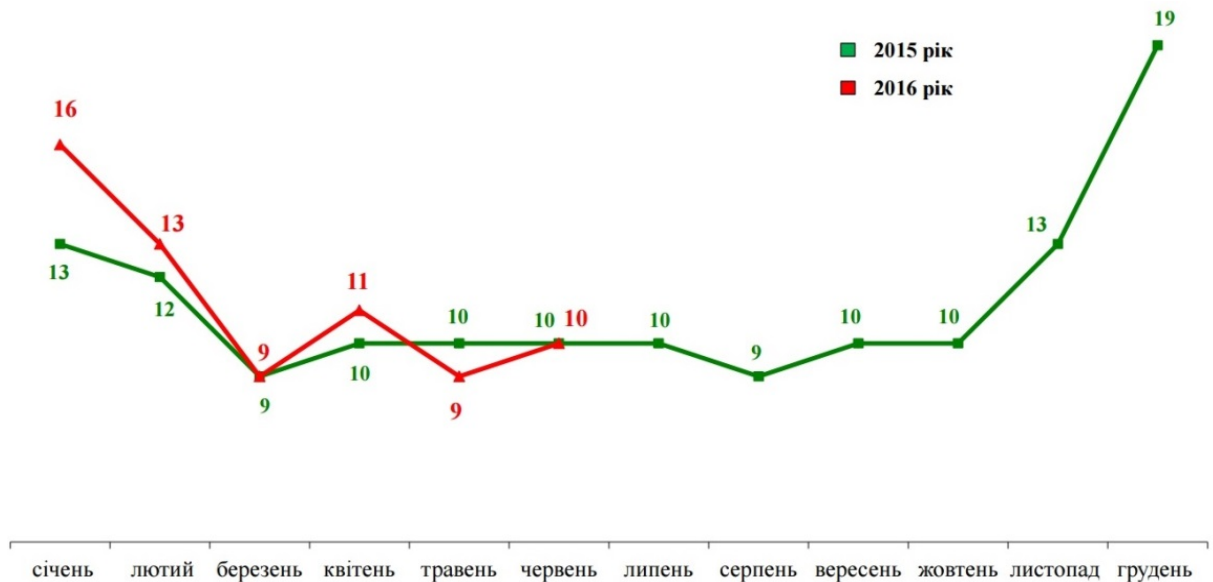


Рис. 2.18. Кількість претендентів на 1 вакансію на кінець місяця, осіб

Джерело: побудовано за даними Державної служби зайнятості [159].

Варто зазначити, що сучасний ринок праці є абсолютно не підготовленим до оперативного реагування на зміну попиту, що не дозволяє вирішити проблему дефіциту кваліфікованих виробничих кадрів та ліквідувати диспропорції між попитом і пропозицією.

Проте, позитивною тенденцією, яка характеризувала ринок праці у 2015 р. і може сприяти зменшенню виникнення диспропорцій між попитом і пропозицією, є зниження ефективності використання робочого часу порівняно з попереднім роком. Зокрема, у 2015 р. кількість працівників, які знаходились у відпустках без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт), порівняно з 2014 р., зменшилася на 27,9 тис. осіб та становила 62,6 тис. осіб, або 0,8% до середньооблікової кількості штатних працівників відповідного виду діяльності. Зменшилася кількість працівників, які були переведені з економічних причин на неповний робочий день (тиждень), на 146 тис. осіб і становила 742,1 тис. осіб або 9,2% до середньооблікової кількості штатних працівників відповідного виду діяльності. Майже половина з них – працівники

промисловості (391,9 тис. осіб, або 52,8%), більше чверті, або 221,9 тис. осіб, тобто 29,9%, працювали у транспортній галузі, складському господарстві, здійснювали поштову та кур'єрську діяльність.

Реалізуючи сучасну політику зайнятості населення, необхідно передбачити можливі зміни в економіці, її структурі та самих методах господарювання. Спираючись на результати аналізу стану попиту та пропозиції економічно активного населення та сучасних прикладних досліджень, можна виділити такі обмеження:

- динаміка робочих місць не співпадає з рухом робочої сили внаслідок процесів реорганізації виробництва, зміни форм власності та рівня ділової активності населення;

- низька обумовленість процесів обігу робочої сили макроекономічними змінами свідчить про недосконалість державної практики управління процесами зайнятості населення;

- внаслідок недосконалої методики статистичного обліку різних категорій працездатного населення досить складно оцінити місткість навіть офіційного ринку праці;

- методи балансування зайнятості населення, передбачені програмними документами, не спроможні повною мірою забезпечити виконання визначених завдань.

Вони мають бути враховані при опрацюванні основних принципів державної політики зайнятості. Через регуляторні акти запроваджуються в життя найбільш важливі рішення стосовно забезпечення зайнятості населення. Необхідно враховувати й ту обставину, що в сучасних умовах посилюється взаємозв'язок різних напрямів економічної політики, що лише посилює значення регуляторних актів у різних сферах соціально-економічного життя. Ефективність управлінських рішень у сфері державного регулювання зайнятості залежить від успішності реалізації інших напрямів економічної політики держави.

Балансування попиту і пропозиції, використані при цьому методи визначальною мірою залежать від обраної моделі ринку праці, в межах якої держава здійснює заходи щодо працевлаштування населення, попередження безробіття, вирішення інших соціальних проблем. Необхідно визнати принципову відмінність цілей, завдань, принципів, методів досягнення такої збалансованості за різних соціально-економічних умов та типів господарювання. Специфічні риси

системи зайнятості України зумовлені не тільки перехідним етапом економічного розвитку, але й територіально-галузевою та інституційною структурою господарства, ресурсним забезпеченням, особливостями відтворення населення.

Практика свідчить, що розвинені країни світу активно вдосконалюють національні системи підтримання якості та конкурентоспроможності робочої сили. З початком розвитку інноваційного виробництва вони цілеспрямовано підтримують формування потужного трудового потенціалу, усіма можливими заходами (в першу чергу через податкову політику) заохочують соціальні інвестиції на рівні окремих фірм. Ведеться розробка та реалізація національних програм якості та конкурентоспроможності робочої сили, причому на всіх рівнях управління – починаючи з держави і завершуючи окремими фірмами. При цьому особлива увага приділяється інвестуванню в людський капітал, розвитку професійних здібностей кожної людини, її адаптації до ринкових умов.

Формування необхідних обсягів зайнятості населення та її належної якості забезпечується достатніми витратами на освіту. У Франції, Німеччині, США витрати на освіту в розрахунку на одного мешканця багаторазово перевищують аналогічні показники в Україні. Проте індекс рівня освіти в Україні слід вважати досить високим. Політика підтримки високого рівня життєдіяльності і здоров'я населення, його якісного відтворення поєднується з активними заходами, спрямованими на ефективне використання та розвиток трудового потенціалу [198, с. 14].

На законодавчій основі забезпечується координація та взаємодія між державною системою підготовки кадрів і приватними фірмами, партнерство місцевих органів влади з корпораціями в організації підготовки і перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців. Із цією метою створюються фонди розвитку громад, що являють собою неприбуткові організації, якими керує незалежна рада, утворена з максимальним представництвом місцевої громади для ефективного використання коштів, переданих на потреби громади окремими громадянами, корпораціями чи організаціями [158, с. 172].

З метою підтримки необхідного рівня зайнятості населення, поліпшення якості трудового потенціалу уряди багатьох країн активно залучають фінансові інструменти. Досить поширеною в розвинутих країнах стала практика звільнення від податків або скорочення їхньої величини для фірм і корпорацій, які впрова-

джують ефективні програми професійного навчання. Держава встановлює підприємцям обов'язкові відрахування, спрямовані на потреби профпідготовки на національному рівні, у вигляді певного відсотка від фонду заробітної плати підприємства. Нові вимоги до робочої сили трансформуються в підвищення вимог до освіти, рівня кваліфікації, мотивованості працівника. Простежуються тенденції суттєвого збільшення витрат на розвиток робочої сили як на рівні загальнодержавних програм, так і з боку приватних підприємств та корпорацій.

Істотні відмінності від інших країн має система формування освітнього потенціалу в США, яка вирізняється високою децентралізацією вищої освіти, різноманітністю типів вищих навчальних закладів, високим відсотком приватних і недержавних структур.

Державний вплив на зайнятість населення здійснюється й іншими методами – через механізми податкової системи, диференціацію умов і тривалості праці, зниження чи підвищення пенсійного віку, запровадження системи дострокового виходу на пенсію, поширення часткової зайнятості, перекваліфікацію осіб, які вивільняються з виробництва. Розширюється сфера застосування тимчасових контрактів – майже кожен десятий із зайнятих у країнах ЄС надає перевагу саме цій формі. У режимі неповного робочого тижня і дня в європейських країнах зайнятий кожний восьмий працездатний громадянин, а у Швеції, Великобританії, Нідерландах – майже кожний четвертий.

В розвинених країнах світу з метою регулювання зайнятості населення широко використовують державне регулювання оплати послуг праці. Система оплати праці, преміювання за якісні результати трудової діяльності і виконання робіт, матеріальна підтримка винахідництва слугують дієвими важелями мотивації розвитку особистого творчого потенціалу працівника, передумовами підвищення їх інноваційної активності, закріплення трудових орієнтацій на постійне оновлення знань, підвищення кваліфікації.

Особливістю систем оплати послуг праці розвинених країн світу є те, що вони все більше враховують конкурентоспроможність працівника; в системах оцінки праці спостерігається посилення ролі індивідуалізації оцінки трудових результатів; при цьому здійснюється оцінка робіт, що передбачає урахування встановлених тарифних умов оплати праці, та оцінка особистісних якостей працівника.

Істотний вплив на обсяги зайнятості населення мають важелі політики оплати послуг праці. На сьогодні мотиваційний механізм зайнятості доповнюється новими структурними елементами, серед яких, зокрема, участь працюючого населення у розподілі прибутку приватизованих підприємств, нові методи регулювання фондів споживання підприємств різних форм власності тощо. Особливого значення набуває використання важелів, які визначають розподіл грошових коштів у вигляді номінального і реального доходів, співвідношень в оплаті послуг праці різної складності, пропорцій між доходами різних категорій працівників.

Підтримка необхідного рівня оплати послуг праці не тільки впливає на обсяги пропозиції робочої сили, але й дає змогу підтримати вартість робочої сили, адже її зниження загрожує деградацією і втратою раніше набутого професійно-кваліфікаційного потенціалу. За сучасної економічної ситуації заробітна плата не виконує жодної з основних функцій. У зв'язку з цим вона не може розглядатися як надійне джерело відтворення населення. За оцінкою експертів ООН, часова заробітна плата нижче від трьох доларів є критичною. В Україні рівень середньої заробітної плати за оплачену годину становив 31,58 грн за годину (станом на грудень 2015 р.).

Досвід країн світу свідчить, що одним з важливих напрямів формування якісної пропозиції робочої сили є сприяння зайнятості тим категоріям населення, які вже втратили роботу. Для безробітних, які тривалий час шукають роботу, важливою є інформація щодо вакантних робочих місць, вимог до претендентів, можливостей їх кадрового комплектування. Діяльність органів сприяння зайнятості населення повинна забезпечити вирішення нагальних проблем цих категорій населення на основі цілеспрямованого поліпшення їх професійно-кваліфікаційних характеристик.

Окремими заходами стимулюється організація професійної підготовки та перепідготовки кадрів на основі взаємодії державних органів управління, місцевих органів влади, приватних фірм. Корпорації Західної Європи здебільшого професійно готують працівників на базі спеціальних навчальних центрів. Так, у Німеччині лише 18,2% компаній самостійно здійснюють навчання кадрів на своїх підприємствах, 82,7% – надають фінансову допомогу працівникам для одержання освіти та підвищення кваліфікації за межами фірми [112, с. 328–329].

Досить поширеною в розвинутих країнах стала практика звільнення від податків або скорочення їхньої величини для фірм і корпорацій, які впрова-

джують ефективні програми професійного навчання. Державні органи управління встановлюють підприємцям обов'язкові відрахування на цілі профпідготовки на національному рівні (як відсоток від фонду заробітної плати підприємства). Цим забезпечується взаємозв'язок регулювання різних сфер відтворення робочої сили, соціальна спрямованість державних та недержавних програм розвитку людського капіталу.

В політиці зайнятості зарубіжних країн одним з найбільш важливих джерел поповнення пропозиції робочої сили та її успішної реалізації є розвиток малого та середнього бізнесу. У зв'язку з цим набули значного поширення різноманітні форми підтримки та заохочення розвитку малого бізнесу (пільгові субсидії та кредити), завдяки чому з'являються нові додаткові робочі місця, нові можливості залучення робочої сили, збереження її трудового потенціалу. Посилює позиції практика, згідно якої переважна частина стартового капіталу, необхідного для створення малого підприємства, припадає на державні субсидії та кредити. Це не лише забезпечує розвиток економіки країни та залученої робочої сили, але й зміцнює позиції середнього класу, сприяє формуванню конкурентоспроможності національних кадрів.

На початку нового століття політика державного регулювання зайнятості населення розвинених країн світу зазнала нових змін, перетворившись на центр усієї соціальної політики. Вона включає елементи фінансової, кредитної, структурної, податкової, інвестиційної політики. Державний регулюючий вплив з боку держави містить заходи макроекономічного характеру, збереження певної гнучкості ринку праці, забезпечення соціального страхування і соціального захисту безробітних. Особлива увага приділяється досягненню збалансованості сфери зайнятості населення через розвиток нових форм організації праці і виробництва.

Першорядна роль відводиться розвитку малого підприємництва. Через його нестабільність (серед створених підприємств через рік їх існування продовжують функціонувати близько 50%, через три роки – 7-8%, а через п'ять – до 3%) цей сектор зайнятості знаходиться в центрі уваги державних органів управління. В ринковому середовищі підприємництво виступає потужною силою, яка може забезпечити зростання рівня зайнятості населення в межах визначеного нормативно-правового поля. На відміну від світової практики сучасна дер-

жавна політика зайнятості населення формується в іншій методичній площині, переважно шляхом пристосування до сформованої економічної ситуації.

В європейських країнах сучасна політика зайнятості населення формується таким чином, щоб стимулювати до пошуку роботи тих, хто може й бажає працювати і підтримувати тих, хто потребує соціального захисту. Основна мета такої політики – скоротити кількість людей, які претендують на участь в різних програмах соціальної допомоги. Не менш важливе завдання полягає в тому, щоб забезпечити необхідні кошти для пенсійних виплат, виплат на охорону здоров'я.

Проведений аналіз сучасних методів досягнення збалансованості у системі зайнятості населення [23, с. 217–222; 25, с. 99–101; 182, с. 45–46] показав, що усі вони здійснюються в межах таких моделей.

Американська модель зорієнтована на максимальну зайнятість економічно активного населення, характеризується невисокою часткою витрат на фінансування громадських робіт, перепідготовку незайнятих тощо. Підтримка безробітних з боку держави обмежується наданням матеріальної допомоги та інформації щодо наявності вільних робочих місць. Проте саме ця країна здійснює чи не найбільш ефективну політику захисту інтересів власного товаровиробника, формує найсприятливіші правові та економічні умови для розвитку підприємництва і створення робочих місць у різних секторах економіки. Така політика зайнятості стимулює сукупний попит на робочу силу і забезпечує пропозицію людського капіталу, активне повернення незайнятих громадян до складу функціонуючої робочої сили.

Для скандинавської моделі характерний високий рівень активності соціальної політики, згідно з якою соціальний добробут визнається метою економічної діяльності держави, а рівень перерозподілу національного багатства через бюджет становить 50-60% ВВП. Як приклад ефективної скандинавської політики, можна навести Швецію, де на підготовку та перепідготовку працівників, створення нових робочих місць витрачається коштів більше, ніж у будь-якій іншій країні; в довгостроковій перспективі забезпечується співіснування низької інфляції та повної зайнятості за рахунок субсидій підприємствам на утримання неконкурентоспроможних працівників, або надання їм робочих місць у державному секторі з можливістю практично для всіх громадян, що бажають працювати, мати робочі місця з середнім рівнем оплати послуг праці.

Англосаксонська модель зайнятості реалізована у Канаді, Великобританії, Ірландії. Вона передбачає нижчий рівень перерозподілу ВВП – не більше як 40%, переважно пасивний характер державної політики зайнятості, високу частку приватних компаній і громадських організацій у наданні соціальних послуг. В англосаксонській моделі працівники підприємства, якщо вони не є акціонерами, обмежені у правах, а вплив держави в такій системі незначний.

Заслуговує на увагу так звана континентальна модель зайнятості, яка застосовується у Німеччині, Австрії, Бельгії, Нідерландах, Швейцарії, частково Франції. Для неї характерний високий (близько 50%) рівень перерозподілу ВВП через бюджет; формування страхових фондів за рахунок роботодавців; прагнення до підтримки високого рівня зайнятості населення; скорочення чисельності зайнятих при підвищенні продуктивності праці і відповідно зростанні доходів працюючої частини населення.

Японська модель спирається на систему так званого довічного найму, що передбачає гарантії зайнятості працівникам протягом усього трудового життя, збільшення усіх видів виплат залежно від стажу роботи, віку, складу родини. Хоча в останні роки критерієм розміру оплати послуг праці стає не стільки трудовий стаж, скільки результати трудової діяльності. Заохочення до підприємництва майже не практикується.

Стабільність персоналу дає змогу менеджерам успішно здійснювати інноваційну діяльність і при необхідності проводити підготовку та перепідготовку працівників згідно з вимогами виробництва, забезпечуючи можливість оперативної зміни професійно-кваліфікаційного складу робітників. Орієнтація на довготривалу зайнятість людського капіталу зумовлює прагнення підприємців вирішувати проблеми надлишкової робочої сили не за рахунок звільнень, а за рахунок зменшення робочого часу (неповної зайнятості) або переводу працівників за взаємною згодою на дочірнє підприємство чи підприємство іншої фірми. Разом з тим, тимчасові працівники, які не мають статусу довічного найму, правами постійних працівників не користуються і в разі економічної кризи підлягають звільненню. Одна з особливостей цієї політики – розвиток багатоманітності її форм, умов найму, режимів робочого часу.

В економічно розвинутих країнах світу активно стимулюється залучення молоді до продуктивної діяльності, а також осіб з обмеженими фізичними можливо-

стями з усуненням будь-яких перешкод на цьому шляху. Поряд з цим формуються сприятливі умови для створення нових робочих місць, в першу чергу у сфері малого і середнього підприємництва. Безумовно, це потребує значних видатків, які досягають у переважній більшості країн з ринковою системою господарювання значної частки валового внутрішнього продукту. Проведення такої політики в Україні потребує істотного збільшення фінансування цих заходів.

Сучасна політика зайнятості населення України фактично складається лише з окремих малоефективних заходів, які не відповідають міжнародним вимогам. Запровадження елементів зарубіжного досвіду у сфері формування попиту та пропозиції робочої сили повинно враховувати обмеження з боку державного бюджету України, а також тенденції розвитку вітчизняного ринку праці. Важливим державним засобом впливу на пропозицію робочої сили є співвідношення середньої заробітної плати, допомоги по безробіттю, розміру середньої пенсії. У економічно розвинених країнах допомога по безробіттю становить близько третини від середньої заробітної плати. До того ж безробітні мають соціальні пільги, з урахуванням виплат яких рівень доходів сім'ї безробітного збільшується до 70–100% втраченого заробітку. Не знижуючи розмірів допомог, розвинені країни значно скоротили загальні обсяги витрат на виплату допомоги шляхом зменшення максимального її рівня (Німеччина, Канада, Данія, Австрія), обмеження термінів їхньої виплати у максимальному обсязі (Франція), збільшення стажу роботи, необхідного для отримання допомоги, зміни порядку її індексації тощо.

Вважаємо, що методична невизначеність проблеми державного впливу на попит і пропозицію на робочу силу є однією з причин надзвичайно повільних темпів формування елементів саморегулювання в господарській системі України. Нагромаджений у світовій практиці досвід ефективного управління цими процесами не може бути механічно запозичений, оскільки зорієнтований на зовсім інші умови господарювання.

Вся сукупність заходів активної політики на ринку праці повинна чітко конкретизуватися відносно кожного сегменту зайнятості на основі системно-ситуаційного підходу. Надаючи перевагу регулюючим заходам активної політики, держава тим самим впливає на створення конкурентного середовища в країні. Активний характер державної політики зайнятості повинен передбачати не тільки реалізацію різних напрямів щодо впливу на попит та пропозицію, але

й цілеспрямований вплив на цілком конкретний об'єкт регулювання, яким може бути певна соціально-демографічна група населення.

На жаль, в Україні поки що не реалізуються повною мірою закони попиту і пропозиції, проте державна політика формується таким чином, щоб активізувати ці суто ринкові важелі впливу. Забезпечення збалансованого стану сфери зайнятості населення за параметром попиту і пропозиції повинно передбачати постійне вдосконалення методів його досягнення.

Пріоритетне значення має розробка нормативно-правового поля, що ґрунтується на економічних важелях, які адекватні сучасним умовам господарювання. Недоліки нормативно-правового забезпечення неминуче супроводжуються появою негативних наслідків у зайнятості населення. Принципово важливим у площині практичних дій є положення про те, що нормативно-правове поле повинно враховувати різний статус найманого працівника і роботодавця, їхні різні позиції у сфері зайнятості населення. Найманий працівник є більш вразливим суб'єктом, тому законодавство повинно передбачати більш високу ступінь його захищеності. За останні роки посилюється значення колективно-договірних засад організації трудової діяльності, що не забезпечує належний захист інтересів найманого працівника.

Особливе місце в державному регулюванні зайнятості населення займають фінансові важелі впливу на пропорції попиту і пропозиції робочої сили – це вкладення у робочі місця, система податків на доходи фізичних та юридичних осіб, цінкові та кредитні важелі тощо. Їх значущість постійно зростає – загальні обсяги інвестицій в робочі місця, їх структура відображають не тільки зміни в інвестуванні сфери зайнятості, але й загальноекономічні зрушення. Узагальнюючи світовий та вітчизняний досвід балансування попиту і пропозиції робочої сили, можна визначити такі загальні положення, якими доцільно керуватися державним органам управління, здійснюючи політику у цій сфері:

- необхідно забезпечити апробацію та впровадження нових рішень після оцінки їх соціальних наслідків, аналізу потенційної ефективності;
- сформувати систему моніторингу за ефективністю чинних регуляторних актів та заходів, здійснених у межах їх реалізації;
- досягти соціального діалогу між органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування і суб'єктами господарювання;

- ввести систему звітування органів виконавчої влади про втілення тих чи інших рішень в економічну практику;
- посилити відповідальність державних службовців за недотримання законодавчих норм і порушення встановлених процедур [59].

Враховуючи вищевикладений матеріал, вважаємо за доцільне проведення корінних змін у сфері зайнятості населення за умов кризового стану економіки, а також реформування механізму його регулювання з урахуванням світового досвіду формування соціально орієнтованої економіки.

Дослідження теоретичних напрацювань та аналіз впливу існуючого механізму державного регулювання зайнятості населення в Україні (рис. 2.19) засвідчує наявність багатьох проблем, які необхідно вирішувати на основі ефективного використання існуючих позитивних вітчизняних структурних елементів та напрацювань передового досвіду розвинутих країн, а особливо країн-членів Європейського Союзу.

Державне вирішення такої нагальної проблеми як трансформація наявної пропозиції робочої сили у зайнятість потребує нових підходів до формування політики зайнятості, яка б мала на меті якомога повне задоволення потреб населення щодо працевлаштування. Ця політика повинна передбачати високу економічну активність самого населення, його прагнення до самостійної участі у різних формах зайнятості.

Важливим напрямом удосконалення механізму державного регулювання зайнятості населення в Україні є визначення прогнозної чисельності зайнятості населення за (n+1) рік:

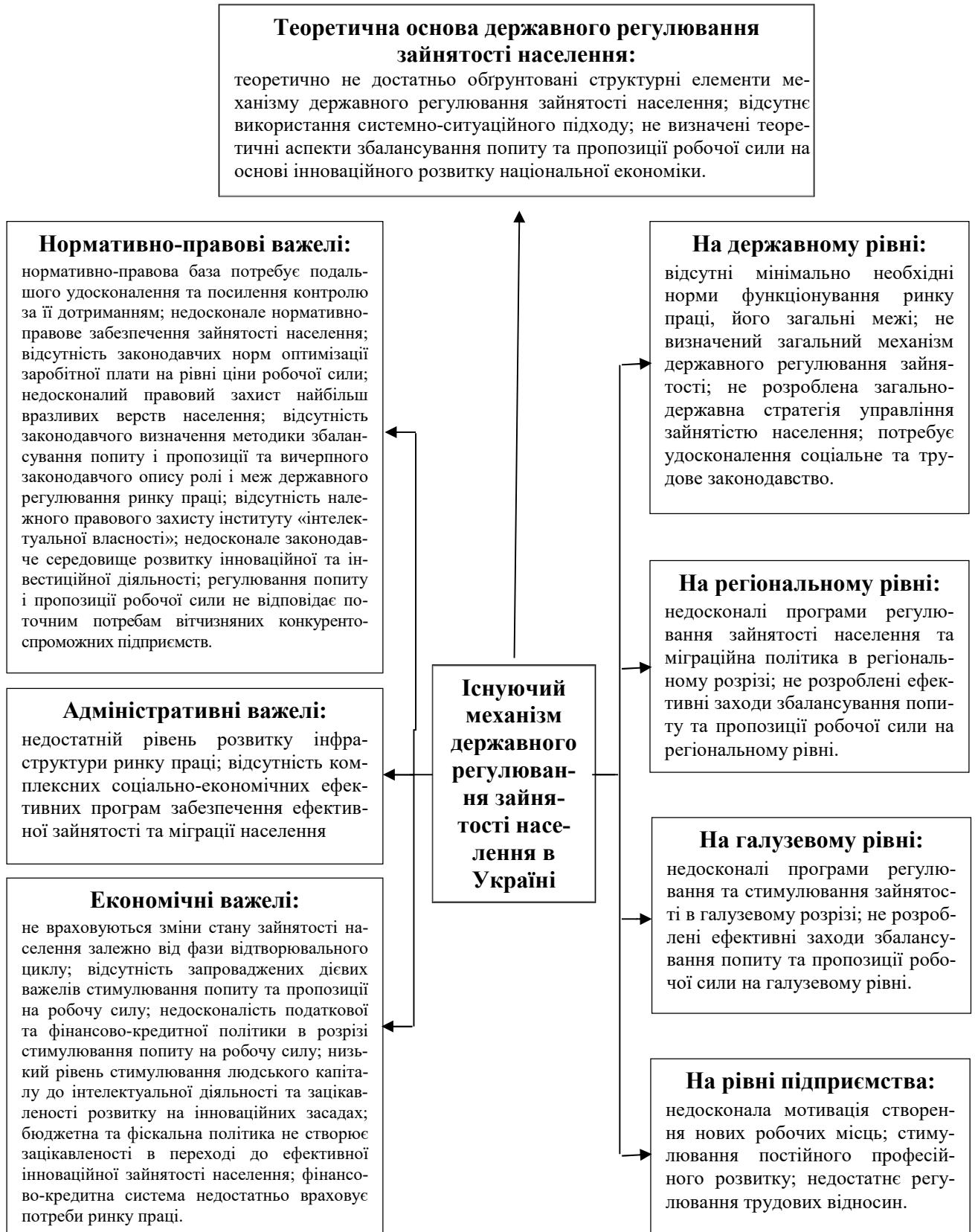
$$Z^{n+1} = Z * E_{EA}^{n+1}, \quad (2.6)$$

де Z^{n+1} – чисельність зайнятого економічною діяльністю населення у прогнозованому році, тис. осіб; Z – частка чисельності зайнятих у складі економічно активного населення; E_{EA}^{n+1} – чисельність економічно активного населення у прогнозованому році, тис. осіб; EA – чисельність економічно активного населення, тис. осіб.

Рівень зайнятості у прогнозованому періоді розраховується як відношення числа зайнятих до загальної чисельності економічно активного населення:

$$R_{n+1} = \frac{Z^{n+1}}{N_{(15-70)}^{n+1}}, \quad (2.7)$$

де R_{n+1} – рівень зайнятості; $N_{(15-70)}^{n+1}$ – чисельність населення з 15 до 70 років у прогнозованому році, тис. осіб; Z^{n+1} – чисельність зайнятого економічною діяльністю населення у прогнозованому році, тис. осіб.



Види регуляторів

Рівні регулювання

Рис. 2.19. Характеристика поточного стану механізму державного регулювання зайнятості населення в Україні

Джерело: розроблено автором.

Розрахунки зведених показників щодо динаміки базового та кризового варіантів прогнозу стану зайнятості в Україні до 2018 року свідчать про незначне зменшення чисельності економічно активного населення по відношенню до 2013 року (таблиці 2.8–2.9). Для визначення прогнозу рівня зайнятості населення нами було використано зведені статистичні дані відносно кількості зайнятого, економічно активного та безробітного населення України за віковими групами, статтю та місцем проживання (додаток К, Л, М).

Таблиця 2.8

Зведені показники щодо динаміки і базового прогнозу стану зайнятості населення України, 2013–2018 рр.

Показники	Звітний період			Базовий варіант прогнозу			Темпи зміни, %		
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2016 до 2013	2017 до 2013	2018 до 2013
Чисельність населення, тис. осіб	45553,0	45426,2	42929,3	41689,7	40485,9	39316,9	91,5	88,9	91,6
Чисельність економічно активного населення, тис. осіб	20824,6	19920,9	18097,9	16877,1	15738,7	14677,1	81,0	75,6	81,1
Рівень економічної активності населення, %	64,9	62,4	62,4	61,2	60,0	58,9	94,3	92,5	94,3
Чисельність зайнятих, тис. осіб	19314,2	18073,3	16443,2	15173,4	14001,7	12920,5	78,6	72,5	78,6
Рівень зайнятості, %	60,2	56,6	56,7	55,1	53,5	51,9	91,5	88,8	91,5

Джерело: розраховано автором.

Прогнозуючи майбутній стан зайнятості України у 2016–2018 рр., спочатку припустимо, що на цьому проміжку часу українське населення не зазнає впливу непередбачуваних обставин, тому зосередимося на трьох основних макроекономічних проблемах українського ринку праці – безробітті, економічній активності та зайнятості населення.

Варто зауважити, що на достовірність прогнозу стану зайнятості України у 2016–2018 рр. чинить вплив істотне коригування в 2014 р. чисельності населення України (в розмірі 5,5%, що становить 2,5 млн осіб) через анексію тери-

торії Криму, а також формування зони антитерористичної операції на сході України. Тому очікувана динаміка значень показників стану зайнятості населення в Україні за віковими групами, статтю та місцем проживання, порівняно з аналогічними показниками безробіття, економічної активності та зайнятості населення у 2013–2015 рр., зберігатиме постійний низхідний тренд.

Таблиця 2.9

Зведені показники щодо динаміки і кризового прогнозу стану зайнятості населення України, 2013–2018 рр.

Показники	Звітний період			Кризовий варіант прогнозу			Темпи зміни, %		
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2016 до 2013	2017 до 2013	2018 до 2013
Чисельність населення, тис. осіб	45553,0	45426,2	42929,3	40782,8	38743,7	36806,5	89,5	85,1	80,8
Чисельність економічно активного населення, тис. осіб	20824,6	19920,9	18097,9	16469,1	14986,9	13638,1	79,1	72,0	65,5
Рівень економічної активності населення, %	64,9	62,4	62,4	59,9	57,5	55,2	92,3	88,6	85,1
Чисельність зайнятих, тис. осіб	19314,2	18073,3	16443,2	14798,9	13319,0	11987,1	76,6	69,0	62,1
Рівень зайнятості, %	60,2	56,6	56,7	53,9	51,2	48,6	89,5	85,0	80,8

Джерело: розраховано автором.

Окрім того, припустимо, що вплив таких непередбачуваних обставин на стан зайнятості в Україні, як загрози епідемії інфекційних захворювань або нових збройних конфліктів на основі етнічних, релігійних чи територіальних протиріч, буде мінімальний. Тому, за отриманими даними проведених розрахунків, чисельність населення України за базовим варіантом прогнозу зменшиться до 39,3 млн осіб у 2018 р.

Кризовий варіант прогнозу передбачає до 2018 р. зменшення чисельності населення України на 19,2%, порівняно з 2013 р., – до 36,8 млн осіб, тоді як за базовим варіантом прогнозу це зменшення становитиме лише 13,7%, порівняно

з 2013 р. Отже, процес депопуляції українців упродовж прогнозного періоду триватиме надалі.

Зазначимо, що процес депопуляції населення в Україні негативно вплине на стан пропозиції праці в українському суспільстві, оскільки показує кількість робочої сили, залученої до процесу виробництва товарів, виконання робіт чи надання послуг. Зокрема, чисельність економічно активного населення в Україні за базовим варіантом прогнозу стану зайнятості у 2018 р. зменшиться до 14,7 млн осіб. Водночас, кризовий варіант прогнозу передбачає до 2018 р. зменшення чисельності економічно активного населення України на 34,5%, порівняно з 2013 р., – до 13,6 млн осіб, тоді як за базовим варіантом прогнозу це зменшення становитиме лише 29,5% на українському ринку праці.

Це означає, що рівень економічної активності населення також погіршиться упродовж 2016–2018 рр. відповідно до обох варіантів прогнозу стану зайнятості в Україні. Так, рівень економічної активності населення на ринку праці України за базовим варіантом прогнозу стану зайнятості в 2018 р. зменшиться до 58,9%. Кризовий варіант прогнозу стану зайнятості в Україні передбачає до 2018 р. зниження рівня економічної активності українського населення на 9,7 в.п., порівняно з 2013 р., – до 59,9% на ринку праці, тоді як за базовим варіантом прогнозу таке зниження, порівняно з 2013 р., становитиме лише 6 в.п.

Очевидно, що відбувається не лише скорочення чисельності населення, а й скорочення робочої сили за всіма варіантами прогнозу стану зайнятості. Окрім того, темпи скорочення чисельності населення випереджають темпи скорочення чисельності економічно активного населення в Україні.

Разом із тим, спостерігається зменшення чисельності зайнятих в Україні за базовим варіантом прогнозу до 12,9 млн осіб у 2018 р. Кризовий варіант прогнозу стану зайнятості передбачає до 2018 р. зменшення чисельності зайнятих на ринку праці України на 37,9%, порівняно з 2013 р., – до 12,0 млн осіб, тоді як за базовим варіантом прогнозу це зменшення становитиме лише 33,1%, порівняно з 2013 р.

Звідси випливає, що відповідно до обох варіантів прогнозу стану зайнятості населення в Україні також знизиться рівень зайнятості населення упродовж 2016–2018 рр., який відображає його трудовий потенціал. Так, рівень зайнятості

населення України у 2018 р. за базовим варіантом прогнозу зменшиться до 51,9%. Кризовий варіант прогнозу передбачає поступове до 2018 р. зниження рівня зайнятості українського населення на 11,6 в.п., порівняно з 2013 р., – до 48,6%, тоді як за базовим варіантом прогнозу таке зниження на ринку праці порівняно з 2013 р., становитиме лише 8,3 в.п. Таким чином, у прогнозному періоді стану зайнятості на ринку праці України спостерігається зниження кількісно вигідного трудового потенціалу місцевого населення.

Отримані результати проведених розрахунків зведених показників щодо динаміки базового та кризового варіантів прогнозу стану зайнятості в Україні упродовж 2016–2018 рр. указують на збереження в прогнозному періоді негативних тенденцій на українському ринку праці. Фактичне зниження рівня зайнятості та економічної активності населення, а також зростання рівня його безробіття в Україні збережеться на ринку праці упродовж прогнозованого періоду. Це небезпечні тенденції, які можуть негативно вплинути на розвиток національної економіки держави.

Отже, на основі вивчення та оцінки стану і проблем державного регулювання попиту та пропозиції економічно активного населення, можна виділити наступні чинники, що впливають на зайнятість населення України: демографічні (рівень народжуваності, смертності, тривалості життя тощо); низький рівень заробітної плати, що спонукає до масової міграції найбільш активної кваліфікованої робочої сили за кордон; недосконалість податкової політики щодо стимулювання попиту на робочу силу; неефективність чинних заходів держави щодо сприяння малому та середньому бізнесу при створенні ним нових робочих місць; відсутність дієвої системи залучення інвестицій для модернізації галузей реальної економіки з умовою збереження робочих місць; відсутність захисного механізму внутрішнього ринку праці та попередження еміграції висококваліфікованих фахівців; недосконалість вітчизняної пенсійної системи; розірваність зв'язку ринку освітніх послуг і ринку праці тощо.

Висновки до розділу 2

Аналіз впливу соціально-економічного механізму державного регулювання зайнятості населення свідчить про існуючі тут проблеми, які вимагають їх якнайшвидшого вирішення. Проведений в даному розділі аналіз сучасної прак-

тики державного регулювання зайнятості населення в Україні показав, що вона не забезпечує позитивні зміни у динаміці зайнятості населення. В цілому можна визначити наступні висновки до даного розділу:

1. Процес формування ринкових відносин в Україні об'єктивно вимагає аналізу стану попиту та пропозиції на товари та послуги на державному рівні та виявлення існуючих тут проблем і диспропорцій. Найбільш важливим є дослідження вітчизняного ринку праці та обґрунтування напрямів ефективного регулювання зайнятості населення.

2. Основна причина недостатньо високого попиту на робочу силу – це низький рівень інвестування, мотивації і державної підтримки конкурентоспроможних вітчизняних підприємств, внаслідок чого створення нових робочих місць відбувається незадовільними темпами. Невідповідність якісних характеристик робочої сили та робочих місць перешкоджає скороченню безробіття, негативно впливає на конкурентоздатність виробництва, продуктивність та інтенсивність праці.

3. На розвиток сфери зайнятості населення негативно впливають незадовільні темпи реформування освіти, що спричиняє кількісну та якісну невідповідність фахової підготовки та врахування потреб ринку праці. Низькі темпи реформування трудової сфери знижують ефективність зайнятості населення, гальмують її розширення у високотехнологічних і наукомістких сферах.

У нових соціально-економічних умовах державне регулювання пропозиції на ринку праці повинно забезпечити зростаючі потреби економіки у висококваліфікованій робочій силі. Формування інтелектуально потужного прошарку в структурі пропозиції робочої сили набуває особливого значення у зв'язку з необхідністю зростання конкурентоспроможності вітчизняної економіки. Необхідно забезпечити трансформацію загальних обсягів пропозиції робочої сили на ринку праці в нову якість – зайнятість на інноваційних засадах, яка відповідає потребам суспільства та інтересам населення країни. Перебіг цієї трансформації визначається дієвістю державної політики зайнятості, ефективністю її регулюючих механізмів. За умов активної регуляторної політики безробіття мінімізується, зростає рівень зайнятості населення та результативність трудової діяльності в цілому.

Загальна оцінка стану попиту та пропозиції робочої сили визначена на основі аналізу впливу механізму державного регулювання зайнятості населення з урахуванням світового досвіду, свідчить як про недосконалість вітчизняного механізму, так і недостатній рівень втручання державних інституцій у вирішення проблем зайнятості з врахуванням відповідної фази економічного циклу.

4. Балансування попиту і пропозиції, використовувани при цьому методи визначальною мірою залежать від обраної моделі ринку праці, в межах якої держава здійснює заходи щодо працевлаштування населення, попередження безробіття, вирішення інших соціальних проблем. Необхідно визнати принципу відмінність цілей, завдань, принципів, методів досягнення такої збалансованості за різних соціально-економічних умов та типів господарювання. Специфічні риси системи зайнятості України зумовлені не тільки перехідним етапом економічного розвитку, але й територіально-галузевою та інституційною структурою господарства, ресурсним забезпеченням, особливостями відтворення населення.

5. Узагальнюючи світовий та вітчизняний досвід балансування попиту і пропозиції робочої сили, можна визначити такі загальні положення, якими доцільно керуватися державним органам управління, здійснюючи політику у цій сфері: необхідно забезпечити апробацію та впровадження нових рішень після оцінки їх соціальних наслідків, аналізу потенційної ефективності; сформувати систему моніторингу за ефективністю чинних регуляторних актів та заходів, здійснених у межах їх реалізації; досягти соціального діалогу між органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування і суб'єктами господарювання; ввести систему звітування органів виконавчої влади про втілення тих чи інших рішень в економічну практику; посилити відповідальність державних службовців за недотримання законодавчих норм і порушення встановлених процедур.

6. Встановлено, що за будь-якої економічної ситуації саме рівень інвестиційної активності суб'єктів господарювання визначає хід процесів оновлення діючих та можливості створення нових робочих місць, а в кінцевому підсумку – місткість усієї сфери зайнятості населення. Дефіцит інвестицій загрожує де-

градацією системи робочих місць, погіршенням умов праці. Отже, фінансовому регулюванню попиту на робочу силу повинно належати одне з провідних місць у системі державного регулювання зайнятості населення. Це підтверджується і аналізом програмних документів з питань соціально-економічного розвитку, в яких цим регуляторам належить особливе місце.

7. В практичній діяльності необхідно досягти оптимального поєднання ефективних методів балансування попиту і пропозиції з тим, щоб забезпечити розширене відтворення робочої сили, зростання продуктивності праці в усіх сферах економічної діяльності. В міру ствердження ринкових принципів господарювання повинна поступово розширюватися сфера впливу суто економічних, насамперед фінансово-кредитних регуляторів.

РОЗДІЛ 3

ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ МЕХАНІЗМУ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ

3.1. Державна політика стимулювання зайнятості на базі розвитку інноваційного підприємництва

Дослідження теоретико-методичних основ та аналіз стану механізму державного регулювання зайнятості населення дали можливість визначити актуальні проблеми й акцентувати увагу в даному розділі на пріоритетних напрямках їх вирішення. Враховуючи нагальну потребу в переході національної економіки на інноваційну модель розвитку, держава зобов'язана першочергово стимулювати зайнятість населення в інноваційній підприємницькій діяльності.

Процес формування ринкових відносин в Україні передбачає створення умов стабільного, якісного та кількісного збільшення підприємців, діяльність яких носить інноваційний характер. Сутність підприємницької діяльності проявляється через людську активність, творчий, системний підхід до господарської діяльності, на які впливають потреби та мотивація людського капіталу. Дослідження мотиваційних чинників щодо розвитку підприємництва свідчить, що мотиви досягнення власного матеріального добробуту, наявні в системі стимулів до підприємництва, відіграють важливу, але не головну роль.

Підприємництво як інноваційний процес забезпечує більш високий рівень економічного розвитку країни, дозволяє розкрити творчий, інтелектуальний, соціальний потенціал людини, оскільки його реалізації сприяє інноваційний тип поведінки, заснований на цілеспрямованості дій, спрямованих на результат і досягнення поставленої мети. Для інноваційної поведінки характерне розширення завдань і цілей творчого процесу, вихід за межі традиційного бачення господарської діяльності.

Актуальність державного стимулювання зайнятості зростає в умовах посилення впливу соціально-економічних чинників на характер функціонування і вибір форм, методів організації підприємницької діяльності.

Формування інноваційного підприємництва обумовлене переважно інтенсивним типом соціально-економічного розвитку, впровадженням сучасних науково-технічних розробок, об'єктивними закономірностями використання ресурсозберігаючих технологій. Із метою підвищення ефективності діяльності об'єктів виробничої та науково-дослідної сфер, які представляють поступово зростаючий сектор інноваційно спрямованих підприємств, необхідне запровадження нових форм організації та управління їх діяльністю, системного стимулювання людського капіталу.

Інноваційне підприємництво, виходячи із закономірностей довгострокового економічного зростання, дозволяє підприємствам отримати переваги в підвищенні ефективності вітчизняного виробництва, залучення інвестицій і кращого доступу продукції кінцевого споживання до світових ринків, потребує формування сучасних підходів до вдосконалення економічних методів системного управління зайнятістю населення.

Тим самим інновація виступає генератором підприємництва, розширеного відтворення людського капіталу, що дозволяє одержати соціально-економічний, науково-технічний і ринковий ефект. Отже, інноваційний процес забезпечує взаємозв'язок і взаємовідносини між генераторами та споживачами об'єктів інтелектуальної власності, між інтелектуальними продуктами і платоспроможним попитом, між науковими ідеями та суспільними потребами [49].

Аналіз наукових робіт з інвестиційно-підприємницької тематики свідчить про те, що одним із найважливіших факторів розвитку інноваційної зайнятості в регіонах України є наявність фінансових і, у першу чергу, податкових пільг, як це відбувається в багатьох країнах-членах ЄС. Яскравим прикладом є Угорщина, де в пріоритетних регіонах і промислових зонах надаються пільги у розмірі 100% на строк до п'яти років для створення нових виробничих потужностей національних виробників, підвищення їх конкурентоспроможності на європейському ринку, а підприємствам пропонується поступове зменшення бази оподаткування на величину витрат на відтворення людського капіталу.

Досвід США та Японії свідчить, що для досягнення успіху в інноваційному розвитку необхідно зосередити ресурси на реалізації національних пріоритетів, оскільки саме інноваційна модель розвитку економіки країни та регіонів через розвиток людського капіталу, підвищення ефективності його викорис-

тання є визначальним фактором прогресу суспільства та підвищення добробуту населення. Так, трудовий потенціал переходить у капітал у процесі трудової діяльності, приносить дохід, розмір якого, зокрема, залежить від технологій, що використовуються на підприємстві. Чим вищий рівень технологій, тим більш серйозні вимоги до трудового капіталу, ефективності його відтворення.

Удосконалення технологій або перехід на нові технології вимагає витрат на підвищення кваліфікації та перекваліфікації працівників. Зазвичай, посиляються на досвід США, де фірми інвестують більше 30 млрд дол. на рік у підвищення кваліфікації персоналу.

Інноваційне підприємництво, на наш погляд, – це системна, продуктивна зайнятість інтелектуального людського капіталу, яка постійно вимагає нових знань, творчого підходу, кваліфікації і компетенції. Звичайно, інноваціями можуть бути і нові форми організації та стимулювання виробництва, і нові методи реалізації товару на ринку, і нові, тобто інноваційні, види продукції та послуг, що відповідають національним визначенням їх параметрів, і т.п [56].

Особливе значення серед структур, що підтримують розвиток інноваційного підприємництва, підвищують ефективність зайнятості населення, відіграють технопарки. Це інноваційні структури, до складу яких входять організації, що розташовані на спільній території і займаються впровадженням високих технологій. У межах технопарку може бути реалізований повний цикл «дослідження – розробка – серійне виробництво». Тому він є дієвою формою інтеграції науки, освіти і виробництва з метою оперативного впровадження науково-технічних розробок [75]. На відміну від науково-дослідних інститутів, конструкторських бюро й університетів – організацій, що створюють нові технології, технопарк – це інноваційна структура, яка служить для комерціалізації технологій і впровадження їх у виробництво для того, аби «ставити на ноги» й підтримувати підприємців. Технопарки ніби перетворюють вхідні ресурси (основні та оборотні фонди, інвестиції, інтелектуальний капітал) у вихідну інноваційну продукцію. Завдання технопарків, зокрема, полягає у стимулюванні створення інноваційних технологічних фірм, які використовують результати наукових досліджень університетських, академічних та інших дослідницьких центрів, більш ефективно відтворюють людський капітал.

Технопарки намагаються створити для таких підприємств умови, які дозволять останнім у стислі терміни і з оптимальними витратами пройти всі стадії інноваційного процесу, а головне, застосувати наукові знання на практиці. Для фінансування нових фірм, що використовують сучасні ідеї і високі технології, розроблені на їх основі, технопарки намагаються залучити венчурний капітал, допомагають перетворити технічний бізнес-план підприємства у фінансовий бізнес-план, привабливий для інвестора. Отже, технопарки об'єднують інтереси розробників і споживачів наукових досягнень, підвищують ефективність зайнятості населення [50].

Обов'язковою умовою розвитку інноваційного підприємництва є використання в процесі відтворення товарів і послуг висококваліфікованого людського капіталу, економічно активного населення складної праці [21]. За умови рівних можливостей величина їх доходів має бути вищою у зв'язку з більш ефективними затратами розумової і фізичної енергії працівника, використанням сучасних систем стимулювання, нової техніки, технологій, організацією та управлінням господарською діяльністю технопарків.

У промислово розвинутих країнах створення при університетах, науково-дослідних центрах та лабораторіях технопарків стало вже традиційним і слугує вагомим доказом ефективності наукової діяльності цих закладів. Цьому процесу всебічно сприяє держава, здійснюючи регулювання його розвитком. Так, Сполучені Штати Америки проводять щодо технопарків чітку інноваційну політику: зменшується загальне бюджетне фінансування конкретних програм спільної діяльності університетів та промислових підприємств, зокрема технопарків, але зростає непряма підтримка. Взагалі, важко знайти технопарк, при створенні якого б не використовувалася у тій чи іншій формі допомога держави. Крім прямого фінансування, це всілякі податкові та кредитні пільги як для самих технопарків, так і для фірм-клієнтів. Місцева влада також зацікавлена у створенні технопарків, і тому в багатьох випадках надає земельні ділянки, частково або повністю фінансує будівництво, передає під реконструкцію старі будівлі, має представництва в органах управління технопарком.

У європейській інноваційній сфері діє понад 260 технопарків, які, використовуючи американський досвід, розвиваються швидше і успішніше. Найбільше тех-

нопарків у Німеччині – понад 100, та Великобританії – близько 40. Активно розвиваються технопарки також у країнах Азії – Китаї, Індії, Малайзії, Сінгапурі, Південній Кореї та ін. В Україні створення технопарків поки що знаходиться на початковій стадії. Із зареєстрованих реально працюють лише чотири. Нечисленні вітчизняні технопарки функціонують у найперспективніших напрямках, більшість із них не залучає іноземних технологій, а всі етапи виробництва – від розробки до кінцевого продукту – здійснює в межах країни й використовує вітчизняну ресурсну базу. За оцінками експертів, в Україні нараховується близько 40-60 територій, де створення технопарків та технополісів є доцільним.

Формування потужної мережі технопарків в Україні на основі використання світового досвіду сприятиме швидшому розвитку ринкових відносин у науково-технічній сфері, більш ефективному використанню перш за все людських ресурсів при здійсненні інновацій та результативній реалізації науковомістких проектів.

Основною технопарковою структурою є бізнес-інкубатори. Їх діяльність сприяє розвитку регіональної та місцевої економіки на основі створення нових робочих місць, чим привертає до себе увагу з боку урядів держав, місцевого керівництва, науковців та економістів. Сучасні бізнес-інкубатори, що ефективно функціонують, є одним із потенційно найсильніших економічних інструментів прискорення технічного та економічного розвитку як територій, так і окремих технологічних та виробничих напрямів господарської діяльності. Мабуть, саме тому кількість бізнес-інкубаторів у світі стрімко збільшується. Якщо на початку 90-х років їх нараховувалося близько 200, то тепер понад 3000. І, за прогнозами, приріст кількості бізнес-інкубаторів й надалі відбуватиметься швидкими темпами. Активно створюються інкубатори для інновацій у США. У Японії створені спеціальні містечка для вчених, які розробляють фундаментальну науку і прикладні проекти. Зокрема проект TARA (Tsucuba Advanced Research Alliance) об'єднав у містечку Аукуба інтелектуальний потенціал учених, викладачів, студентів, інженерів. Тут найбільша в світі концентрація вчених: близько 50 науково-дослідних центрів, 200 приватних лабораторій, 12 тис. учених та інженерів. Загальний бюджет наукового містечка становить 3 млрд дол.

Розвиток технопарку приводить до виникнення технополісу – цілісного науково-виробничого комплексу, що охоплює територію цілого міста і має роз-

винену інфраструктуру наукового й виробничого обслуговування. Ефективність використання трудового потенціалу даної організації є більш високою в порівнянні з іншими. Технополіс є прогресивнішою і більш системною формою організації науково-виробничих комплексів інноваційно-підприємницької діяльності. До складу технополісу може входити кілька технопарків. Наприклад, японський технополіс «Tsucuba» має три технопарки, понад 50 державних дослідних інститутів, на які припадає майже половина бюджетних коштів, що виділяються на науково-дослідні роботи. Спонсором будівництва таких міст-технополісів виступає держава, що передбачено японською моделлю інтеграції науки і виробництва.

Основною метою створення технополісу є формування науково-виробничого середовища для ефективного розвитку прогресивних технологій (із перспективою 15–20 років) на основі використання інтелектуального людського капіталу. Технополіс здатний вирішувати весь комплекс соціально-економічних проблем населеного пункту. Здебільшого технополіси виникають у містах, що розбудовуються, або в яких відбуваються широкомасштабні роботи з реконструкції. При цьому базові наукові організації та виробничі підприємства технополісу допомагають розвивати місто, забезпечують умови розвитку соціальної та побутової сфер для фахівців, що працюють на підприємствах технополісу, та членів їх сімей. Технополіси орієнтовані на створення та комерційне освоєння результатів фундаментальних та прикладних наукових досліджень, підтримку малих науково-дослідних та дослідно-виробничих підприємств у сфері високих технологій, більш ефективного використання людського капіталу.

Отже, в умовах подальшого прогресу продуктивних сил, виробничих відносин, закономірної потреби зростання доходів населення та забезпечення умов його гармонійного розвитку необхідним є підвищення ефективності зайнятості населення. Одним із найбільш вагомих чинників вирішення даних проблем (за умови дієвої підтримки держави) є розвиток інноваційного підприємництва, зокрема технопарків, технополісів із врахуванням світового досвіду їх генезису.

Особливо важливими для вітчизняного суспільства є кількість молодих підприємців-новаторів та їх здатність до активної інноваційної діяльності. Більшість експертів вважає, що підприємцями від народження може бути тіль-

ки 5–7% населення, тоді як їх кількість збільшується в процесі безперервного навчання, де важливим аспектом є підготовка молоді до підприємництва безпосередньо в стінах ВНЗ з урахуванням вимог сучасної практики, зокрема через системну організацію зустрічей із підприємцями.

Вирішення існуючих проблем державного стимулювання зайнятості шляхом розвитку національної інноваційної системи передбачається на основі комплексного й системного виконання наступних завдань відповідно до Концепції розвитку національної інноваційної системи:

- сформувати відповідне правове середовище для розвитку інноваційної та науково-технічної діяльності, підвищити мотивацію підприємця, людського капіталу в цілому до високопродуктивної діяльності шляхом внесення змін до трудового, податкового, митного законодавства;

- удосконалити систему захисту прав інтелектуальної власності через узгодження вітчизняної нормативно-правової бази у сфері інноваційної діяльності відповідно до міжнародних стандартів, а також забезпечити розвиток інноваційної інфраструктури, ініціювати створення регіональних інноваційних центрів;

- забезпечити фінансування інноваційного процесу, збільшити частку фінансування витрат на науково-дослідні роботи та задіяти потоки іноземних інвестицій у вітчизняні інноваційні процеси;

- розробити та реалізувати систему заходів з активізації інвестиційної діяльності комерційних банків, підвищити їх зацікавленість у довгостроковому кредитуванні інноваційних підприємств;

- забезпечити процес розширеного відтворення нових (наукових) знань на основі інтеграції вищих навчальних закладів, академічних та галузевих наукових установ і, відповідно, сприяння інноваційній спрямованості системи освіти;

- підвищити результативність сектору наукових досліджень і розробок із метою його перетворення на ключову ланку інноваційного розвитку національної економіки;

- ефективно розвивати інформаційно-аналітичну та експертно-консалтингову інфраструктуру інноваційної діяльності;

- забезпечити ефективне прогнозування науково-технологічного та інноваційного розвитку;

- ефективно впроваджувати механізми державно-приватного партнерства, спрямовані на досягнення більш високої конкурентоспроможності вітчизняної продукції на світовому ринку в окремих секторах наукоємного виробництва в основному за рахунок впровадження технологій вітчизняної розробки;

- сприяти підтримці та захисту національного виробника, а також розвитку інноваційної культури суспільства.

Нині саме виробництво технологічних інновацій, таких необхідних для підприємця, і має стати пріоритетним завданням державного управління зайнятості та змістом діяльності в тріаді «наукові дослідження – державне управління – інноваційне підприємництво».

Таким чином, інноваційна сфера стає міжгалузевою і забезпечує повний життєвий цикл конкурентоспроможного високотехнологічного товару, а, отже, стосується всіх сфер людського буття та діяльності: освіти, науки, техніки, промисловості, будівництва, управління, охорони здоров'я, торгівлі, інтелектуальної власності, технологій, фінансів, обміну інформацією тощо.

Визначальним елементом у всіх зазначених вище сферах, безумовно, є творча особистість, адже саме вона є носієм і генератором нових знань. Саме творчі особистості, менеджери-підприємці завжди і скрізь якнайкраще можуть забезпечити реалізацію інноваційного процесу з перетворення певної ідеї в новий конкурентоспроможний товар.

Разом із державним регулюванням реалізація стратегії інноваційного розвитку економіки України можлива лише за умови усвідомлення суб'єктами підприємницької діяльності важливості інноваційних перетворень і появи власної зацікавленості в реалізації комплексу інвестиційно-новаторських ідей. Виконання перерахованих вище умов забезпечить зростання продуктивної зайнятості, конкурентоспроможність вітчизняної продукції на внутрішньому та світовому ринках, забезпечить зміцнення потенціалу суб'єктів підприємницької діяльності і сприятиме сталому зростанню економіки України.

Характерною ознакою нової моделі економічного зростання, удосконалення механізму державного регулювання зайнятості населення є широкий розвиток венчурного підприємництва, залучення ризикового капіталу до фінансування інноваційного бізнесу. Причому форми та мотиви такого залучення можуть бути різні-

ми: від спонсорської допомоги до спільної участі в прибутках через викуп акцій або внески до статутного фонду. Поширеним є також створення цільових фондів науково-інноваційного розвитку. Відомо, що, зокрема в країнах Європи та США, венчурний капітал є одним із важливих інструментів фінансування науково-дослідних робіт і розвитку високих технологій, підтримки малого та середнього бізнесу. На жаль, роль венчурного капіталу в підвищенні ефективності зайнятості населення в Україні залишається незначною [28, с. 87; 162, с. 114; 213, с. 55].

Венчурний капітал виконує роль посередника між потенційним інвестором і організацією, яка потребує стартового капіталу чи інвестицій для реалізації нового проекту, модернізації бізнесу, що вже існує.

Для держави має сенс активно сприяти розвитку венчурного підприємництва, оскільки вигоди, які отримує суспільство від програм підтримки венчурного капіталу, не обмежуються тільки прибутками венчурних інвесторів. Венчурні інвестиції, по-перше, створюють нові робочі місця, сприяючи зниженню безробіття та підвищуючи рівень добробуту в суспільстві, що має стратегічне значення для довгострокового зростання національної економіки, а по-друге, сприяють освоєнню нових провідних науково-технічних розробок для створення конкурентоспроможних високотехнологічних продуктів і технологій.

Вирішальну роль у розвитку венчурної індустрії Європи відіграли заходи державної політики зі створення сприятливих умов розвитку венчурних фондів. Уряд Нідерландів гарантує покриття половини збитків, пов'язаних із венчурними інвестиціями. Венчурні фонди Великої Британії отримують третину інвестиційного капіталу в пенсійних фондах, які мають пільговий режим оподаткування. Таке цілеспрямоване державне втручання забезпечило швидкий розвиток венчурної індустрії в західноєвропейських країнах. Якщо на початку 1980-х рр. Західна Європа значно поступалася США за загальним обсягом венчурного капіталу, то на початку 90-х рр. – уже їх випередила. В Ізраїлі та Фінляндії технологічна революція відбулася частково завдяки тому, що уряди зробили ставку на венчурний розвиток промисловості, і були створені умови для прямих інвестицій у сміливі інноваційні проекти. За фінансової підтримки з боку венчурного капіталу почали розвиток такі технології й галузі, як мікропроцесори, ПК, генна інженерія. Яскравими прикладами вдалих венчурних проек-

тів є AOL, Apple, Cisco, Compaq, e-Bay, Google, HP, Intel, Microsoft, Sun Microsystems, Yahoo!, інвестори яких отримали прибутки в мільярди доларів.

Основними факторами, що сприяють розвитку венчурної індустрії, а відповідно, й продуктивної зайнятості населення є наявність науково-освітньої бази та потужного дослідницького сектора, наукових шкіл; розвиненість фінансових інститутів і ринків страхового та пенсійного секторів; наявність фондового ринку; політична й макроекономічна стабільність, стає економічне зростання; стабільний попит із боку держави та приватного секторів на наукові дослідження й розробки; наявність відносно вільного капіталу. Сьогодні більшість цих умов в Україні так чи інакше певною мірою присутні, однак український венчурний капітал знаходиться лише на стадії раннього розвитку, хоча його формування було започатковано у 1992 р. за переважної участі іноземного капіталу. Відповідно до статті 7 Закону України «Про інститути спільного інвестування» [90], що вступив в дію 01.01.2014 р., венчурним фондом є недиверсифікований інститут спільного інвестування закритого типу, який здійснює виключно приватне (закрите, тобто шляхом пропозиції цінних паперів заздалегідь визначеному колу осіб) розміщення цінних паперів інституту спільного інвестування серед юридичних та фізичних осіб. Структуру активів інститутів спільного інвестування (ІСІ) за типами фондів, включаючи венчурні інститути спільного інвестування, на 30.06.2016 р. характеризують дані, що представлені в таблиці 3.1.

У провідних країнах розвиток венчурного бізнесу призводить до спрямування інвестицій у високоризиковану інноваційну сферу [223], тоді як в Україні тенденції протилежні – діючі венчурні фонди надають однозначну перевагу низько- та середньоризикованим короткотривалим операціям із фінансовими активами та нерухомістю й поки слабо орієнтовані на "хай-тек" технології. Аналіз декларацій управління активами венчурних фондів дозволяє виділити основні сфери інвестування: будівництво, торгівля, готельний і туристичний бізнес, переробка сільгосп-продукції, страхування, інформатизація. Також в Україні практично відсутні вкладення в інновації та стартапи, а переважають інвестиції в розвиток компаній.

Учасниками венчурних фондів можуть бути тільки юридичні особи, тоді як приватним особам, пенсійним фондам, страховим компаніям це заборонено. Це свідчить про те, що український венчурний бізнес таким є лише формально,

а насправді відсутні його найбільш важливі характеристики – інноваційна компонента, ризикованість та класична орієнтація на інноваційні проекти, співпраця з технопарками, бізнес-інкубаторами та ВНЗ.

Таблиця 3.1

Структура активів інститутів спільного інвестування за типами фондів, %

Активи	Відкриті ІСІ, %	Інтервальні ІСІ, %	Закриті ІСІ, %	Венчурні ІСІ, %
Грошові кошти та банківські депозити	21,40	14,57	11,58	0,95
Банківські метали	1,02	-	0,04	-
ОВДП	30,49	28,92	3,39	0,06
Акції	40,07	43,83	19,74	11,76
Облігації підприємств	0,71	2,17	4,34	3,57
Векселі	-	-	9,00	5,97
Нерухомість	-	-	0,15	2,52
Інші ЦП	-	-	0,42	0,05
Інші активи	6,31	10,51	51,34	75,12
Разом	100,0	100,0	100,0	100,0

Джерело: побудовано за даними Української Асоціації Інвестиційного Бізнесу [160].

Підсумовуючи все вищезазначене, можна зробити висновок, що в Україні розвиток ринку венчурного капіталу гальмують наступні негативні чинники: недосконала нормативно-правова база; недостатній обсяг джерел фінансування інвестицій; слабкість функціонування інституту захисту інтелектуальної власності; нерозвиненість фондового ринку та відсутність гарантій для венчурного інвестора, які б обмежували рівень його ризиковості; політична нестабільність; відсутність неформального сектора венчурного бізнесу, який представляють бізнес-агенти; недостатня кількість фахівців у сфері венчурного менеджменту; загальна несприятлива державна політика щодо стимулювання інноваційних процесів, підвищення ефективності використання людського капіталу.

Заходи державної підтримки розвитку венчурного капіталу діляться на прямі (конкретні механізми державної підтримки, спрямовані на збільшення пропозиції венчурного капіталу, мають форму фінансових стимулів чи державних інвестицій в акціонерний капітал і державні кредити) і непрямі (передбачають розвиток конкурентних фондових ринків, розширення спектру фінансових продуктів, розвиток довгострокових джерел капіталу, спрощення процедури формування фондів венчурного капіталу, стимулювання взаємодії між вели-

кими й малими підприємствами та фінансовими інститутами, заохочення підприємництва).

Щоб забезпечити ефективне використання людського капіталу, науково-технологічного й інтелектуального потенціалу України шляхом стимулювання венчурного бізнесу й зростання виробництва високотехнологічної, конкурентоспроможної та якісної продукції, вважаємо за необхідне здійснювати заходи, представлені на рис. 3.1.

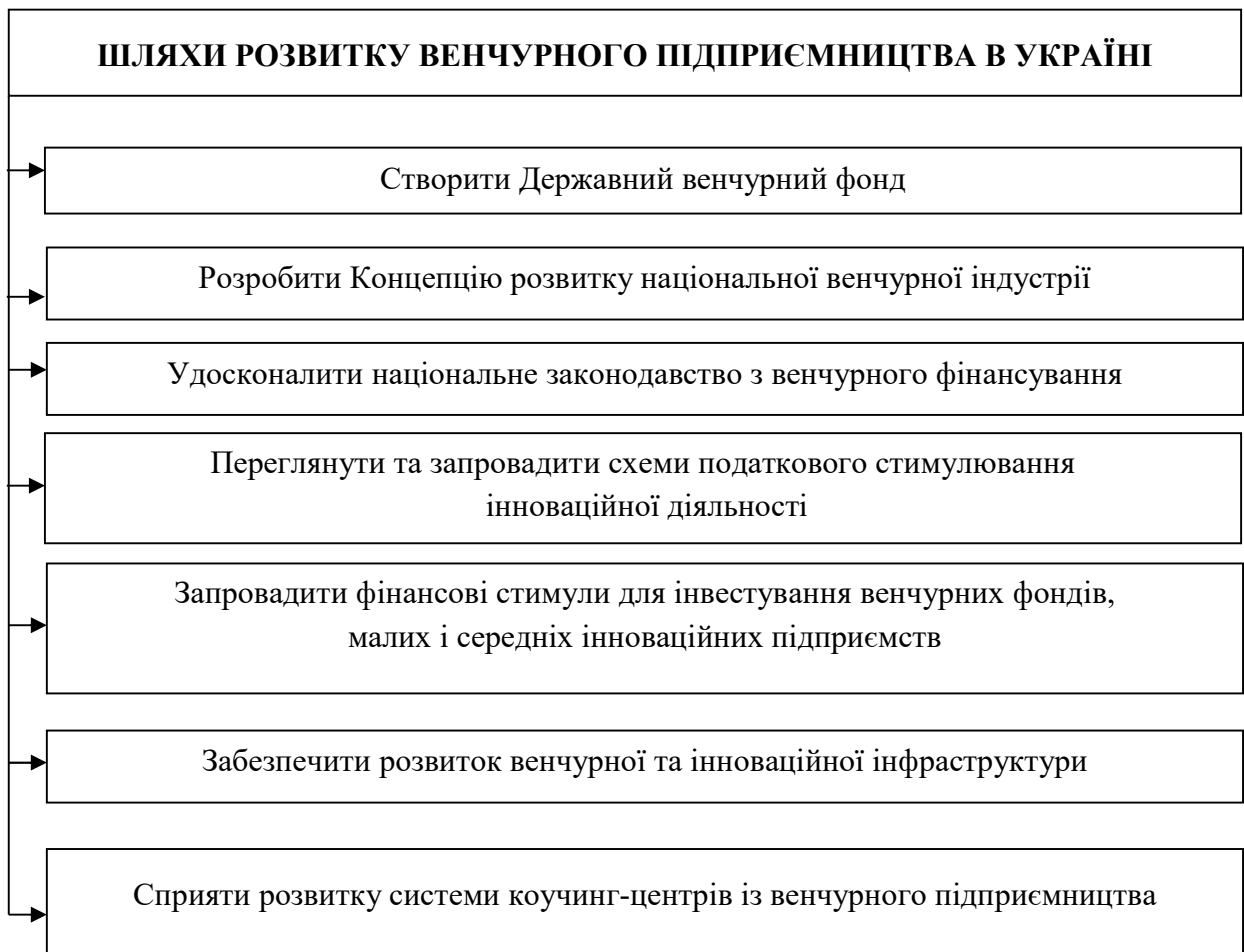


Рис. 3.1. Шляхи розвитку венчурного підприємництва в Україні

Джерело: розроблено автором.

1. Створити Державний венчурний фонду, який буде здійснювати пряме надання капіталу венчурним фондам та інноваційним підприємствам (у вигляді прямих інвестицій або кредитів під низькі відсотки). Успішними прикладами є Бельгійський державний венчурний фонд GIMV (прямі державні інвестиції); VaekstFonden у Данії (надання державного кредиту). В Ізраїлі 10 років тому частка ВВП, забезпечена виробництвом високотехнологічної продукції, становив

ла 3%; після заснування державного венчурного фонду цей показник сягнув 65%, а країна має вже 85 венчурних фондів із капіталом у 6 млрд дол. Технологічна революція у Фінляндії відбулася також після створення першого державного венчурного фонду.

Цей досвід може принести успіх і Україні, яка має інвестувати й ризикувати спільно з приватним бізнесом. У ході такого співробітництва, за рахунок ефективного керування з боку приватних структур, держава знижує свої ризики та стимулює інноваційну зайнятість людського капіталу, зростання продуктивності праці.

2. Розробити Концепцію розвитку національної венчурної індустрії, за якою головними суб'єктами здійснення державної політики у сфері венчурного капіталу мають бути Національна комісія з регулювання ринку фінансових послуг і Національна комісія регулювання ринку цінних паперів та фондового ринку, які повинні приділяти значну увагу формуванню та забезпеченню реалізації єдиної державної політики щодо захисту венчурних інвесторів, залученню інвестиційних капіталів і технологій, розвитку та функціонуванню ринку цінних паперів та їх похідних, обігу акцій на вторинному ринку, а також сприяти адаптації національного фондового ринку до міжнародних стандартів та здійснювати відповідний контроль.

3. Удосконалити національне законодавство з венчурного фінансування, а саме:

- розробити законодавчу базу щодо діяльності малих венчурних фірм та фондів венчурного капіталу, в якому має бути визначено їх юридичний статус та передбачено певні державні гарантії і стимули їхнього функціонування;

- внести корективи до Закону України «Про інститути спільного інвестування», а саме: дозволити фізичним особам, страховим компаніям та пенсійним фондам бути учасниками венчурних фондів.

4. Переглянути та запровадити схеми податкового стимулювання інноваційної діяльності, у тому числі:

- надання пільг в оподаткуванні лише тим венчурним фондам, які здійснюють фінансування проектів, що відповідають пріоритетним напрямкам та стратегії інноваційного розвитку держави;

- розробка програм та механізмів щодо можливостей застосування податкових канікул для малих та середніх венчурних фірм;

- створення сприятливої державної політики для венчурного фінансування, зокрема у сфері митного законодавства, як, наприклад, у Великобританії.

5. Запровадити фінансові стимули для інвестування до венчурних фондів, малих і середніх інноваційних підприємств шляхом:

- зниження державою венчурних ризиків приватних інвесторів, у тому числі шляхом державних гарантій за кредитами венчурним фондам або новим малим компаніям (наприклад, у Франції – SOFARIS) та сприяння диверсифікації капіталів приватних венчурних фондів шляхом участі державного венчурного фонду в спеціально відібраних проектах;

- розробки й упровадження механізму державного страхування кредитів, що надаються ринковими фінансово-кредитними установами під реалізацію інноваційних проектів.

6. Розвиток венчурної та інноваційної інфраструктури, важливим елементами якої є технопарки, бізнес-інкубатори, центри трансферу технологій та, звичайно, венчурні фонди; проведення інноваційних конкурсів, експертних рад, венчурних ярмарків національного та регіонального рівня. Необхідним є поєднання всіх елементів інноваційної інфраструктури в інформаційну мережу, що дозволить взаємодіяти бізнесу й капіталу, авторам проектів з потенційними інвесторами та сприятиме встановленню між ними партнерських відносин, одержанню всебічної інформації про останні тенденції та перспективи венчурної індустрії, демонстрації можливостей інноваційного бізнесу. Це вимагає створення мережі регіональних інноваційних центрів та виконання ними інформативної функції з регіональної підтримки та інфраструктурного забезпечення інноваційної діяльності. Обов'язковою є державна підтримка створення віртуальних інноваційних бізнес-інкубаторів і баз даних щодо ведення інноваційної підприємницької діяльності на базі мережі Інтернет.

7. Із метою збільшення частки й обсягів залучення венчурних інвестицій у вітчизняні інноваційні компанії необхідним є створення системи коучинг-центрів із венчурного підприємництва. Їхнє завданням – підготовка фахівців із венчурного підприємництва та формування Networking, тобто забезпечення високого рівня

формальних і неформальних зв'язків представників венчурної індустрії. Ця система сприятиме розширеному відтворенню людського капіталу, виникненню нових фінансових інститутів і належної інфраструктури на загальнодержавному та регіональному рівнях. Потрібна підготовка висококваліфікованих фахівців, що володіють системами відбору проектів для венчурного фонду, оскільки науково-технічні ризики є характерною рисою венчурного бізнесу. Тільки близько 1% проектів, які одержує на розгляд венчурний капіталіст, доходять до стадії фінансування. Для цього необхідно збільшити держзамовлення на підготовку та перекваліфікацію кадрів для інноваційної діяльності державними закладами освіти та налагодити й відпрацювати механізми стажування студентів з інноваційного менеджменту в провідних університетах розвинених країн.

Таким чином, в умовах нагальної потреби переходу економіки на інноваційний розвиток, забезпечення продуктивної зайнятості населення одним із найбільш важливих пріоритетних напрямів державного регулювання зайнятості населення є інноваційне підприємництво. Його генезис відбувається на основі розширеного відтворення новітніх досягнень освіти, науки, техніки, технології, менеджменту та маркетингу, де визначальна роль належить інтелектуальному людському капіталу, менеджеру-підприємцю. Держава, перш за все з допомогою економічних важелів, зобов'язана ефективно регулювати зайнятість населення на основі розвитку інноваційного підприємництва, зокрема венчурного.

Зазначимо, що в інноваційному підприємстві потрібні, як правило, висококваліфіковані, але вузькопрофільні фахівці, і до того ж ця сфера в Україні практично перебуває на стадії становлення внаслідок відставання у розвитку порівняно з європейськими країнами. Але однією із традиційних і надзвичайно складних стосовно державного регулювання зайнятості виступає аграрний сектор економіки, який є домінуючою сферою прикладання праці для сільського населення.

Проведений аналіз засвідчив, що у сфері зайнятості сільського населення накопичилося надзвичайно багато проблем, вирішення яких можливе лише на основі використання важелів, інструментів та механізмів державного регулювання, а в ширшому значенні – формування сучасної моделі регулювання ринку праці в сільській місцевості. Отже, важелі та інструменти, які використовували-

ся дотепер, не були адаптованими до нинішніх реалій і тому виявилися недостатньо ефективними. Ось чому для покращання ситуації у сфері зайнятості сільського населення необхідно, з однієї боку, узагальнити позитивний зарубіжний досвід, елементи якого можна буде використати у вітчизняних умовах, а з іншого, розробити комплекс нових і модернізувати традиційні важелі та інструменти для досягнення поставленої мети.

Один із суттєвих недоліків нинішньої моделі регулювання сільського ринку праці – переважна орієнтація на соціальний захист вразливих груп населення, включаючи безробітних, та відносно пасивна роль стосовно посилення правового регулювання сільської зайнятості, зокрема, розширення ринку праці в сільській місцевості на основі збереження наявних та створення нових робочих місць. Тут на вузькість і сезонність діючої сфери прикладання праці накладаються нові явища та процеси, що не тільки значно обмежують і збіднюють її, але й фактично залишають населення багатьох сільських територій реальних засобів для виживання та відтворення їхнього демографічного потенціалу.

Зокрема, значну шкоду забезпеченню стабільної зайнятості сільського населення на підприємствах первинного виробництва наносять агрохолдинги. За рахунок використання механізованих комплексів на продуктивних землях, які належать агрохолдингам на правах власності, управління та розпорядження, практично всі сільськогосподарські роботи проводяться в дуже короткі строки. Водночас кошти, одержані за реалізацію врожаю, осідають на рахунках агрохолдингів, а податки сплачуються в бюджети тих громад, де розташовані їхні головні офіси. А це, як правило, міські поселення. Унаслідок цього переважна більшість жителів сільських поселень з їхніми земельними наділами фактично перетворились у прижиттєвих донорів агрохолдингів, а самі вони або ж набули статусу офіційно зареєстрованих безробітних, або ж перебиваються тимчасовими заробітками у неформальному секторі. Отже, за великим рахунком, йдеться про те, що агрохолдинги повинні компенсувати втрати, що виникли внаслідок формування земельного банку, а це, у свою чергу, призвело до позбавлення сільського населення робочих місць та, відповідно, засобів до виживання.

З цією метою, на нашу думку, необхідно буде ввести в норму принцип повернення частини прибутку територіям або сільським громадам, земельні ресурси

яких використовують агрохолдинги. Це може бути або ж певний відсоток від прибутку, або, що значно краще, відсоток від оціночної вартості 1 га залучених у виробництво сільськогосподарських угідь. Ці кошти по закінченню року (або ж поквартально) повинні перераховуватися на рахунки сільських громад та використовуватися за цільовим призначенням: на реальну підтримку тих підприємницьких структур, які приймають на себе обов'язки щодо створення нових робочих місць безпосередньо в сільських населених пунктах або ж сусідніх, але за умови забезпечення їх доступності. Робочі місця можуть створюватися на основі:

- організації вирощування трудозатратних видів сільськогосподарської продукції (овочів, ягід, грибів, тепличної продукції);

- організації відгодівлі молодняка великої рогатої худоби, свиней та птиці сільськими домогосподарствами на умовах кооперації з м'ясопереробними підприємствами та підприємствами ресторанного господарства. У цьому випадку місцеві підприємці будуть виступати зв'язною ланкою між переробними структурами та дрібними товаровиробниками, приймаючи на себе додаткові функції по забезпеченню сільських домогосподарств, за потреби, коштами для вирішення першочергових проблем, концентрованими кормами, ветеринарним обслуговуванням, але при цьому гарантувати обов'язкове дотримання технологій відгодівлі сільськогосподарських тварин і птиці з метою отримання якісної та безпечної м'ясної сировини;

- організації сімейних молочних ферм із поголів'ям 5-20 корів та з використанням сучасних технологій, що гарантують виробництво сирого молока вищого й першого гатунку, безпечність і якість якого відповідатиме вимогам національних нормативних документів, та його поставки на молокопереробні підприємства;

- організації на екологічно чистих територіях кооперативів із заготівлі природної сировини (лікарських трав, грибів, плодів, коріння тощо); їх приведення, за умови чіткого дотримання вимог технологій заготівлі та сушіння, до нормативного стану з метою подальшого використання для виготовлення харчової продукції споживчо-профілактичного та лікувального призначення;

- розміщення на екологічно чистих територіях відокремлених виробничих підрозділів із вирощування ранньої, зеленої та іншої екологічно

безпечної продукції, яка, згідно зі встановленим графіком, збирається та відвантажується для реалізації споживачам торговельно-продуктовими комплексами у містах;

- організації на сільськогосподарських угіддях, що перебувають у власності сільських жителів віддалених населених пунктів та периферійних сільських районів, виробничих підрозділів із вирощування органічної, тобто екологічно чистої сільськогосподарської продукції, яка відповідатиме нормативним вимогам Базових стандартів IFOAM (IFOAM Basic Standards) або ж національних стандартів БІОЛан тощо.

Для сільської місцевості в умовах реалізації курсу на інтеграцію аграрного сектора економіки до внутрішнього ринку Європейського Союзу проблема підвищення кваліфікації виробничого персоналу набуває дуже важливого значення і вимагає прискіпливого та інноваційного підходу до її вирішення. У зв'язку із прийняттям та набуттям чинності Закону України «Про основні принципи та вимоги до безпечності та якості харчових продуктів» [85] до 2020 року підприємства харчової промисловості повинні запровадити Системи управління безпечністю харчових продуктів (НАССР, ДСТУ 4161-2003, ДСТУ ISO 22000:2007), а суб'єкти господарювання в сфері первинного виробництва – мінімальні вимоги базових програм (програм-передумов) або ж впровадження гнучких чи спрощених процедур, які базуються на принципах та підходах НАССР, з урахуванням рівня безпечності продукції [30]. Це має наступне пояснення: виробництво на тих підприємствах, де не були впроваджені системні методи управління безпечністю харчових продуктів, проводиться за традиційними та застарілими технологіями, а тому сільськогосподарська й харчова продукція за показниками якості й безпечності нерідко не відповідає нормативним вимогам. Водночас, наближається такий період, коли за відсутності на підприємстві впровадженої та сертифікованої НАССР, його вихід на продовольчі ринки фактично буде заблоковано після першого знайомства з їхньою продукцією інспекторів Держпродспоживслужби України. Отже, необхідно оперативно вирішувати цю проблему, яка, перш за все, стосується навчання персоналу підприємств основним вимогам Системи управління безпечністю харчових продуктів та їх практичного застосування.

Зазначимо, що у харчовій промисловості під реалізацію цих вимог підпадають практично кожне двадцяте середнє та більшість малих потужностей (орієнтовно до 4–5 тис. підприємницьких структур, на яких зайнято до 40 тис. працівників). Водночас, значно гірша ситуація у первинному виробництві – лише по сільському господарству кількість агровиробників різних форм господарювання та розмірів перевищує 40 тис., на яких зайнято близько 0,5 млн працівників, хоча частина з них вже освоїла та чітко дотримується на робочих місцях вимог Системи безпеки. Для вирішення цієї проблеми було б доцільно, за підтримки органів державного управління аграрним сектором, організувати на рівні сільських районів кількадевні семінари з метою оволодіння представниками підприємств вимогами НАССР чи програм-передумов із метою їх подальшого впровадження в трудових колективах. Практичному закріпленню учасниками цих семінарів вимог НАССР чи програм-передумов сприятиме проведення їх виїзду до передових господарств й переробно-харчових підприємств, де вони вочевидь можуть пересвідчитися в доступності для освоєння персоналом, правильності та ефективності їх дотримання.

Таким чином, навчання персоналу зазначених виробничих структур вимогам НАССР, програм-передумов або ж спрощених процедур, при їх безумовному та чіткому дотриманні, стане ефективним інструментом гарантування якості й безпеки сільськогосподарської та харчової продукції, а отже, її конкурентоспроможності на внутрішніх і зовнішніх ринках, зростанню прибутковості цих підприємств, збереженню робочих місць та закріпленню їх працівників в аграрному секторі.

Водночас, відсутність реальної пропозиції вільних робочих місць у дрібних, малих та віддалених сільських населених пунктах, а у переважній більшості випадків і можливостей створення нових, вимагає нестандартних підходів до вирішення цієї проблеми.

У зв'язку з цим потребує більш ґрунтовних змін державна політика щодо регулювання ринку праці, а також інструментів, важелів та механізмів її реалізації у сфері зайнятості сільського населення. На нашу думку, якраз тут і необхідно вишукувати нові підходи щодо поєднання переваг сільської місцевості, порівняно з міськими поселеннями, та їх реалізації у різних формах.

Перш за все це стосується надання сільським населенням різнопланових послуг міським жителям під час їхнього відпочинку в сільській місцевості (зелений, екологічний, сільський туризм), нагляду за станом та екологією сільської території, реального виконання суспільної вимоги щодо недопущення її обезлюднення на основі дотримання європейських стандартів заселення (8 осіб/кв. км) тощо. У цьому зв'язку необхідно надавати реальну допомогу тим сільським жителям, які фактично виступають своєрідним форпостом для збереження існуючої системи сільського розселення. Йдеться про те, щоб на певну частину сільського населення були покладені функції по догляду за територією та підтримкою її заселеності з відповідним фінансуванням витрат на таку діяльність та гідною оплатою праці. На нашу думку, було б доцільно таку роботу продовжити й вишукати нові форми поєднання демографічної та територіальної складової сільського континууму з метою забезпечення їх сталого функціонування як надзвичайно важливої складової частини українського суспільства.

У цьому зв'язку необхідно звернути увагу на таку обставину, що набула значного поширення за кордоном, як виявлення та підтримка розвитку тих сільських поселень, які вже тривалий час себе позиціонують як центри традиційних для сільської місцевості ремесел, виробництва різної сільськогосподарської та харчової продукції за ексклюзивними технологіями із використанням місцевої аграрної сировини. Йдеться, зокрема, про центри гончарства, чинбарства, картоплярства, виноградарства, бджільництва, вирощування плодів і ягід та виготовлення різних настоянок і джемів із них, виробництва ранніх овочів тощо. Частина зазначених видів продукції, що буде вироблятися у промислових масштабах, може бути легалізована з використанням об'єктів інтелектуальної власності – тобто географічного маркування походження продукції. Про те, що такими потенційними можливостями володіють окремі сільські місцевості, переконливо доводять розвідки різних науковців. Проблема полягає в тому, щоб держава активно спонукала до розробки сучасної нормативно-правової бази у сфері географічних зазначень походження продукції, гармонізованої з європейською, та сприяла створенню асоціацій на тих територіях, де виробляється продукція зі специфічними властивостями.

3.2. Програми сприяння зайнятості населення як необхідний елемент активізації державного регулювання ринку праці в Україні

Пріоритетним напрямом державного регулювання впливу механізму зайнятості населення є подальша розробка та удосконалення законодавчо-нормативної бази на основі врахування генезису ринкових відносин, переходу на інноваційну модель розвитку.

Об'єднання різних напрямів, форм і методів державного регулювання зайнятості населення у єдину систему відбувається через організаційно-економічні заходи – своєрідну з'єднуючу ланку. Вони не тільки тісно пов'язані з діяльністю державних і недержавних структур щодо сприяння зайнятості населення на усіх рівнях управління, але й з конкретною діяльністю кадрових структур. Із метою вирішення проблем зайнятості населення спектр основних функцій цих підрозділів повинен постійно розширюватися, а якість наданих послуг – зростати.

Активна державна політика регулювання ринку праці передбачає розробку програм сприяння зайнятості, що охоплюють, перш за все, окремі категорії населення, зокрема молодь, жінок, інвалідів, сільських жителів, які є найбільш вразливі до ситуації на ринку. Дані категорії населення потребують найбільшої підтримки й допомоги з боку держави, а особливо в умовах поглиблення ринкових відносин та кризового стану національної економіки.

Розробці та реалізації державних програм зайнятості населення приділяли увагу дослідники економічної науки, зокрема С.М. Злупко, В.С. Васильченко та інші. Науковці здійснювали аналіз цих документів у розрізі державної політики зайнятості населення. Проте саме комплексного дослідження пріоритетних заходів на основі системно-ситуаційного підходу стосовно сприяння зайнятості й особливо працевлаштування молоді, що закріплено в державних і цільових програмах у сфері державної молодіжної політики та державної політики зайнятості населення, поки що не здійснено [27; 95; 98; 129; 133].

Державна політика зайнятості населення на найближчий час має бути спрямована на створення нових робочих місць та модернізацію вже існуючих, забезпечення додаткових гарантій щодо працевлаштування неконкурентоспроможних громадян, які потребують соціального захисту та соціальний захист безробітних.

Для підвищення ефективності цієї політики на ринку праці варто створити на національному та регіональному рівнях об'єднання роботодавців, що будуть займатися наданням працедавцям інформаційних, консультаційних послуг; проведенням навчальних семінарів для працівників кадрових служб підприємств; організацією і проведенням заходів, безпосередньо спрямованих на забезпечення зайнятості населення.

Ми поділяємо концепцію змішаного регулювання зайнятості населення України, оскільки вона враховує суперечності законодавчо-правового, економічного, організаційного та соціального характеру. Вона передбачає реформування законодавчо-правової бази на основі Конституції України, ряду доповнень до Кодексу законів про працю та Закону України «Про зайнятість населення» [86–87; 89], законодавчих і нормативних документів, що регламентують сучасну політику зайнятості відповідно до Конвенцій і рекомендацій Міжнародної організації праці.

Програмним завданням є забезпечення більш тісного взаємозв'язку політики зайнятості та економічної політики держави, консолідація зусиль усіх гілок влади, діяльність яких пов'язана з вирішенням проблем зайнятості населення, а також посилення взаємозв'язків роботодавців і профспілок. Крім того, необхідне зростання ролі та відповідальності органів влади і соціальних партнерів за реалізацію політики зайнятості.

Формування та удосконалення державної програми зайнятості має подвійний характер. З одного боку, вона розробляється знизу і являє собою узагальнення територіальних програм. З іншого, державна програма зайнятості формується зверху, узагальнюючи завдання, які можуть визначатися тільки на загальнодержавному й 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.

Основу регіонального рівня державного регулювання механізму зайнятості населення становить можливість оптимального врахування місцевих особливостей і тенденцій соціально-економічного розвитку. Цей рівень має надзвичайно важливе значення, адже саме тут відбувається процес взаємодії багатьох структур (місцевої влади, профспілок, народних депутатів, центрів зайнятості) з

первинною ланкою – підприємством. Слід підкреслити, що ринок праці визнає товаром не будь-яку пропозицію робочої сили, а тільки ті її види, яким властиві певні якісні характеристики. У результаті має місце розбіжність і навіть певний антагонізм інтересів роботодавця і власників робочої сили, тобто виникає невідповідність між її попитом і пропозицією. В умовах фінансово-економічної кризи необхідне більш активне втручання держави, яка засобами законодавчо-нормативного забезпечення регламентує ключові проблеми трудових відносин. Регулювання здійснюється через податкову, фінансово-кредитну політику, механізми страхування та сприяння підприємництву, соціальної підтримки.

Для підвищення ефективності соціального захисту громадян від безробіття державна служба зайнятості не тільки постійно збільшує обсяги соціальних послуг, а й розвиває їх зміст. Так, упродовж I півріччя 2016 року в цілому по Україні було укомплектовано 374,9 тис. вакансій. Рівень укомплектування вакансій зріс з 77,0% у I півріччі 2015 року до 80,9% у I півріччі 2016 року (рис. 3.2).

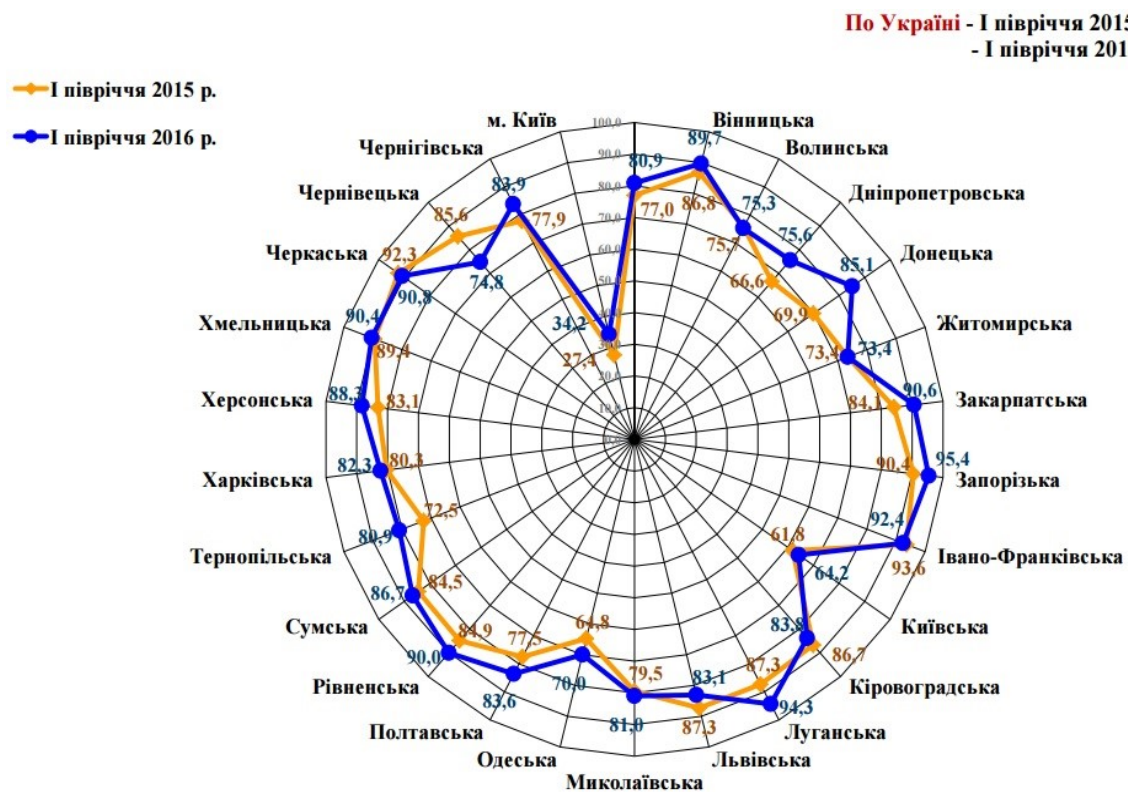


Рис. 3.2. Рівень укомплектування вакансій у I півріччі 2015–2016 рр.

Джерело: за даними Державної служби зайнятості України [159].

Найвищим рівень укомплектування вакансій був зафіксований у I півріччі 2016 року в Івано-Франківській, Луганській та Запорізькій областях (від 92 до

95%). Послуги державної служби зайнятості отримали 868,7 тис. безробітних громадян, із яких 378,0 тисяч зареєструвалися з початку року, що на 12% менше, ніж у відповідному періоді минулого року. Скорочення реєстрації безробітних спостерігалось в усіх регіонах. За допомогою державної служби зайнятості отримали роботу 387,4 тис. осіб, що на 13,0 тис. осіб, або 4%, більше, ніж у відповідному періоді минулого року. У тому числі працевлаштовано 236,2 тис. зареєстрованих безробітних, із яких кожний третій належав до соціально вразливих категорій населення, включаючи внутрішньо переміщених осіб та учасників АТО.

Найбільший рівень працевлаштування безробітних був зафіксований на підприємствах за наступними видами економічної діяльності: 39% працевлаштованих безробітних знайшли роботу в сільському, лісовому та рибному господарстві, 16% – у переробній промисловості, 14% – в оптовій та роздрібній торгівлі, ремонті автотранспортних засобів. Найбільша кількість безробітних була працевлаштована за наступними професійними групами: робітників з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин (28%), за найпростішими професіями (15%), за професіями працівників сфери торгівлі та послуг (13%) і кваліфікованих робітників з інструментом (11%). З метою сприяння зайнятості громадян, для яких на ринку праці відсутні вільні робочі місця, у службі зайнятості створена система орієнтації безробітних на підприємництво та самозайнятність, яка включає надання інформаційних та консультаційних послуг у напрямку підприємництва [183]. З початку 2016 року надано 19,4 тис. безоплатних індивідуальних та групових консультацій із питань організації та провадження підприємницької діяльності.

Вирішенню проблем зайнятості допомагатиме впровадження активних форм сприяння зайнятості населення та надання соціальних послуг безробітним державною службою зайнятості. Зокрема, програмою передбачається:

- забезпечення сприяння у працевлаштуванні незайнятих громадян;
- працевлаштування на додаткові робочі місця, створені роботодавцями з наданням дотацій із Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття;

- сприяння самозайнятості безробітним шляхом надання одноразових виплат допомоги по безробіттю для організації власної справи;
- проходження професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації безробітних;
- залучення до оплачуваних громадських робіт.

Для покращення роботи державної служби зайнятості необхідно, по-перше, удосконалити взаємодію з роботодавцями із врахуванням їх вимог та інтересів щодо забезпечення робочою силою, що сприятиме ефективному використанню наявних вакансій; по-друге, налагодження роботи з місцевими органами виконавчої влади і місцевого самоврядування з метою покращення ситуації в сільській місцевості, зокрема, шляхом підтримки підприємницької ініціативи безробітних громадян; по-третє, покращити якість соціальних послуг, які надаватимуться безробітним і роботодавцям [143].

Використання гнучких форм зайнятості сприяє зниженню безробіття та мобільності робочої сили, яка передбачає використання різноманітних режимів повного й неповного робочого часу; облік соціального статусу робітників; використання в процесі виробництва нестандартних робочих місць та організації праці; впровадження нестандартних організаційних форм тощо [210].

Ефективність функціонування механізму державного регулювання зайнятості населення реалізується за допомогою державних програм сприяння зайнятості населення, зокрема програми суспільних робіт, професійної підготовки молоді та допомоги безробітним (рис. 3.3), у яких робиться акцент на інноваційний розвиток, зокрема на державне стимулювання розширеного відтворення людського капіталу на основі інноваційної підприємницької діяльності. Програми зайнятості повинні передбачати більш активні заходи щодо економічного розвитку та реформування ринку праці.

У програмах, розроблених в Україні (вперше була розроблена державна програма зайнятості населення на 1995 рік як елемент довгострокової стратегії формування соціально-ринкової моделі управління ринком праці), узагальнюються конкретні заходи щодо створення відповідного правового, організаційного та методичного забезпечення політики зайнятості за такими пріоритетними напрямками:



Рис. 3.3. Типи програм державного регулювання сприяння зайнятості населення

Джерело: розроблено автором.

- сприяння розвитку і структурній перебудові економіки, створенню умов для спрямування вивільнюваних працівників, насамперед, на рентабельні виробництва та в пріоритетні галузі економіки;
- попередження розвитку безробіття і його скорочення шляхом підвищення економічної зацікавленості підприємств у створенні додаткових робочих місць, переважно з гнучкими формами зайнятості;
- удосконалення системи відтворення робочої сили водночас з збільшенням числа 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 не спроможні конкурувати на ринку праці;

- формування кадрової, матеріальної, інформаційної, статистичної, фінансової та науково-методичної бази державної служби зайнятості;
- заходи сприяння зайнятості населення, яке проживає в сільській місцевості;
- формування механізму диференційованого підходу щодо збереження робочих місць;
- створення механізмів реалізації політики зайнятості в загальнонаціональних програмах (зокрема, у програмах сприяння зайнятості молоді, відродження села та ін.);
- регулювання трудових міграцій;
- забезпечення додаткових гарантій зайнятості населення окремим категоріям громадян;
- сприяння професійній мобільності;
- розвиток соціально-трудова відносин;
- удосконалення інформаційної бази щодо розвитку ринку праці;
- сприяння зайнятості шляхом розвитку соціального партнерства.

Спеціальні галузеві програми зайнятості населення призначені для вирішення на рівні окремих галузей і підприємств проблем прихованого безробіття, сприяння продуктивній зайнятості працівників і практичній реалізації деферентного підходу щодо окремих підприємств з урахуванням державної політики структурної перебудови, процесу санації державних підприємств і заходів державної політики на ринку праці [61; 174].

Заходи щодо реалізації державної політики зайнятості на територіальному рівні враховують необхідність сприяння будь-яким формам розширення сфери прикладання праці, у тому числі 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.

Разом з тим, у державному регулюванні зайнятості населення мотиваційні засади повинні відігравати активну роль й охоплювати інтереси роботодавців, найма-

них працівників, осіб, що активно шукають роботу, посередників, які забезпечують працевлаштування населення. Безумовно, розраховувати на цілковитий збіг їх інтересів не доводиться, проте держава повинна забезпечувати їх неконфліктне поєднання як у поточному періоді, так і в довгостроковій перспективі. Автор вважає, що саме в цій площині має проявлятися активність держави, її прагнення досягти компромісу інтересів, не допустити зростання соціальної напруги в суспільстві.

Важливо посилити мотивацію роботодавців до створення високотехнологічних робочих місць та покращення санітарно-гігієнічних умов праці, переходу до прийняттого рівня оплати послуг праці працівників; найманих працівників – до зростання продуктивності та інтенсивності праці; безробітних – до активного пошуку робочого місця, реалізації свого трудового потенціалу; посередників у працевлаштуванні – до ефективного виконання їх функцій із метою скорочення терміну незайнятості населення, що веде пошук прийнятної роботи. Посилення мотиваційних засад у державному регулюванні зайнятості населення, на думку автора, є найбільш перспективним напрямом, який ґрунтується на врахуванні економічних інтересів та реалізації різних напрямів державної політики регулювання зайнятості населення України. Тому необхідно посилити гарантії у сфері оплати послуг праці й соціального захисту працівників, підняти на новий якісний рівень колективно-договірне регулювання зайнятості, запозичивши світову практику трудових відносин. Доцільно удосконалити фіскальну політику щодо стимулювання роботодавців працевлаштовувати тимчасово незайняте населення та безробітних у сфері виробництва і послуг. Варто розробити таку систему оплати послуг праці, яка була б диференційованою та враховувала складність праці. Розвиток підприємництва повинен базуватися на розробці і прийнятті кадрових стратегій, які б стимулювали залучення високопрофесійних фахівців незалежно від віку та статі.

Варто враховувати, що стримуючими чинниками на шляху реалізації мотиваційних засад державного регулювання зайнятості населення є низька диференційованість заробітної плати, поширення безробіття, слабка соціальна захищеність працівників.

У цілому ж, сьогодні, коли в економіці України спостерігаються кризові явища, виникають нові аспекти регулювання зайнятості, пов'язані з посиленням

регулятивні функції держави щодо якісних характеристик найманої праці та сприяння самозайнятості, формуванням свідомості населення щодо пропозиції своєї робочої сили. Це потребує розробки більш досконалої моделі механізму державного регулювання зайнятості, орієнтованого на забезпечення збалансованості на ринку праці, зростання конкурентоспроможності національної економіки та підвищення її продуктивності.

Програма професійної підготовки молоді є найбільш стратегічно важливою для держави [93, с. 65; 112, с. 36; 133, с. 9; 169, с. 115; 195, с. 25; 204, с. 169]. Основною причиною формування молодіжної політики як окремого напрямку соціальної політики є складність процесу соціалізації молодих людей у сучасних умовах. Деяка їх частина випадає із загального процесу адаптації, поповнює ряди маргінальних елементів, стаючи вогнищем соціальної дестабілізації і злочинності.

Молодіжна політика в європейських країнах умовно поділяється на групи (від 14-18 років до 25-27 років), що дозволяє точніше спланувати заходи залежно від віку. У цілому, в діяльності європейських структур щодо молодіжної політики можна виділити такі основні напрями, як освіта, свобода пересування, зайнятість і професійна підготовка, залучення молоді до добровільної діяльності, освоєння молодими людьми інформаційних технологій, культурного розвитку, зближення молоді країн-членів ЄС та інших держав, заохочення громадської активності молоді, освіти в галузі захисту прав людини, сприяння міжкультурному діалогу [221].

Значна увага в світі приділяється проблемі безробіття молоді, вона характеризується численними спільними, спеціалізованими проектами та програмами, які здійснюються міжнародними організаціями. Яскравим прикладом є «Міжнародна програма дій щодо молоді до 2000 року й далі» (The World Programme of Action for Youth to the Year 2000 and Beyond), розроблена ООН у 1995 р., яка є міжнародною стратегією дій, спрямованих на ефективне розв'язання проблем молоді. Мета цієї програми – закріпити високу відповідальність уряду перед молоддю, що прагне до розвитку й активної участі в усіх суспільних процесах та явищах. Міжнародна програма – це комплексний документ, що містить основні напрями дій за 10-ма пріоритетними сферами, однією з яких є зайнятість. Ця програма реалізується в більшості країн – учасниць ООН і Європейського Союзу.

У сфері зайнятості молоді генеральним секретарем ООН було виокремлено 4 основні напрями діяльності:

- рівні можливості на ринку праці для молодих чоловіків і жінок;
- підготовка до трудової діяльності (передбачає значні інвестиції в освіту та професійне навчання молоді);
- створення робочих місць. Цей процес має посідати центральне місце у макроекономічній політиці держави;
- підприємництво (створення сприятливих умов для відкриття власного бізнесу).

У Європейському Союзі (ЄС) з 1999 р. здійснюється програма «The Peer Review Programme (mutual learning)», спрямована на вивчення та обмін досвідом країн – учасниць Єдиної європейської стратегії щодо зайнятості. У її рамках вивчаються національні програми щодо зайнятості та оцінюються можливості їх використання в інших країнах.

Прикладом такої програми може бути «Німецька стрімка програма, спрямована на навчання, підвищення кваліфікації та зайнятості молоді», яка була започаткована у 1999 р. Особливість цієї програми полягає в чіткій спрямованості діяльності на особливі категорії молоді: безробітна молодь, яка спробувала продовжувати навчання, але зазнала невдачі; молодь, яка не працює і не вчиться та немає зв'язків із соціальними структурами. Програма охоплює низку заходів щодо реалізації попиту (дотації та субсидії роботодавцям) та пропозиції праці молоді і ґрунтується на залученні молоді до системи профнавчання та підвищення кваліфікації. Уже через рік після започаткування програма показала свою ефективність: кількість учасників становила 100 тис. осіб; 21,2% після закінчення навчання почали працювати; 15,2% продовжили освіту в інших навчальних закладах. У Німеччині до 60% витрат на реалізацію молодіжних програм припадає на комунальний рівень (близько 10% комунального бюджету), а 35% – на земельний. Це дозволяє надавати допомогу молодим людям більш адресно, з урахуванням локальних і регіональних соціально-економічних реалій та потреб [6, с. 59–60, 7, с. 30–33].

Франція також віддає перевагу активним заходам у боротьбі з безробіттям. Вона реалізує дві подібні програми: 1) "Нові послуги – нові робочі місця" – перед-

бачає відшкодування державою до 80% витрат підприємствам на створення нових робочих місць для молоді; 2) "Слідом" – спрямована на поліпшення соціального захисту молоді шляхом вивчення та допомоги в реалізації своїх соціальних прав.

Греція, де рівень молодіжного безробіття один із найвищих у Європі, а фінансово-економічний стан є надзвичайно складним, докладає багато зусиль для його зменшення завдяки активним діям, які охоплюють субсидії роботодавцям, розвиток самозайнятості молоді, включення в систему професійно-технічної освіти та інші подібні проекти.

У Люксембурзі рівень молодіжного безробіття досить низький – 2,8% на відміну від 9,2 % у ЄС. Варто зазначити, що безробітні у Люксембурзі – це, як правило, молоді люди з низькою кваліфікацією, поганою мобільністю та соціальною адаптованістю, але є два напрями вирішення цієї проблеми. Перший – залучення до тимчасової зайнятості на державному чи приватному підприємстві з виплатою 80-100% мінімальної соціальної заробітної плати з урахуванням кваліфікації і відшкодуванням збитків підприємствам у розмірі 50-85% залежно від форми власності. Другий – залучення до системи освіти та професійного навчання з виплатою 80% мінімальної заробітної плати та субсидіями, як у першій програмі.

В Іспанії проблема молодіжного безробіття стоїть дуже гостро, але на відміну від більшості країн ЄС влада віддає перевагу пасивним заходам боротьби з нею – виплаті допомоги по безробіттю.

Цікавий досвід Данії в розв'язанні проблем безробіття. Раніше рівень безробіття був дуже високим, але завдяки радикальній реорганізації системи допомоги з безробіття у 1990-х рр. цього вже немає. Реформа ринку праці 1993 р. та її послідовний розвиток були засновані на концепціях «активізації» і «можливості працевлаштування», а також на вдосконаленні основних принципів активної та пасивної політики ринку праці. Кожний застрахований безробітний (у Данії понад 80% безробітних застраховані) має право на «активізацію», тобто отримання пропозиції щодо найму на роботу упродовж 12 місяців із моменту втрати роботи (і в межах 6 місяців для робітників віком до 25 років). Безробітний зобов'язаний прийняти пропозицію для того, щоб потім мати право на одержання державної фінансової допомоги. Датський уряд визначив, що вся

молодь у Данії повинна здобути «молодіжну освіту»: до 2015 року щонайменше 95% усіх молодих людей повинні здобути молодіжну освіту (на сьогодні зазначений показник становить 80%).

Мінімізація молодіжного безробіття є одним із пріоритетних напрямів. У Великій Британії боротьба з безробіттям здійснюється в рамках програми «Новий курс для молодих людей» – консультації і рекомендації щодо вибору роду діяльності з урахуванням індивідуальних особливостей і потреб. Уряд Англії витрачає 371 млн фунтів стерлінгів на підтримку служб молоді. При цьому, середній відсоток фінансування служб молоді становить 1,05–1,12% бюджету на освіту.

У Швеції проблема працевлаштування і професійної перепідготовки вирішується на локальному рівні з урахуванням особливостей місцевих ринків праці і кадрових запитів бізнесу.

Для так званої «втомленої молоді» (такої, що не бажає ні працювати, ні вчитися) повсюдно створено центри підготовки до праці. У Швейцарії законодавчою основою дитячої та молодіжної політики є «Закон про надання допомоги молоді» (1989 р.), у рамках якого уряд виділяє щорічно 6,5–7 млн швейцарських франків.

Австрія має федеративний устрій, саме тому істотна частина повноважень перебуває у земель, де існують департаменти відповідно молодіжної політики та молодіжного благополуччя. Федеральний рівень виконує координаційну та ініціативну роль і надає фінансову допомогу. На рівні муніципальних утворень існують органи, відповідальні за молодь, проте їх повноваження чітко не визначені. Місцева влада фінансує деякі позакласні структури, включаючи молодіжні клуби, центри. Офіційним представницьким органом для дитячих та молодіжних організацій є Австрійська федеральна рада молодіжного представництва, у яку входять 46 різних організацій та установ: партійно-політичні, релігійні, молодіжні організації, представники відкритої молодіжної роботи, етнічних груп та меншин, молодіжні консультативні ради федеральних земель Австрії [6, с. 59–60, 7, с. 30–33].

Австрійська Федеральна Рада молоді, створена в 1951 р., є структурою, що об'єднує найбільші представницькі федеральні молодіжні організації Австрії та земельні ради молодіжних організацій, виступаючи основним партнером міністерства в реалізації молодіжної політики в Австрії та відіграючи важливу роль

у розподілі фінансування через Австрійський федеральний молодіжний план. На національному рівні не запроваджено спеціальних програм для молоді (крім європейської програми «Молодь в дії»). Основна мета молодіжної політики в Австрії полягає у наданні молодим людям засобів, заснованих на знаннях, для створення сприятливих умов для їх незалежного та відповідального життя, не вказуючи їм, що потрібно робити.

Разом із тим, необхідно зазначити, що кожна п'ята молода людина у ЄС не має роботи, у той час, як в Іспанії та Греції не працює кожний другий. (відповідно 55% та 58%). Найвищий показник молодіжного безробіття у віці від 15 до 25 років зафіксований у Греції, Іспанії, Португалії та Італії, де він перевищує 35%. В 11 країнах ЄС (включаючи Францію), показник безробіття серед молоді менший за 35%, але вищий за 25%. У восьми державах ЄС, (включаючи Великобританію, Швецію, Фінляндію) зазначений показник нижчий за 25%. Та лише в Німеччині, Австрії, Нідерландах та Данії зазначений показник нижчий за 15%.

У ЄС вже підрахували та оприлюднили економічні втрати: молодіжне безробіття в цифрах виливається в 150 млрд. євро щороку, що становить 1,2% ВВП ЄС [6, с. 59–60, 7, с. 30–33].

У 2001 році ЄС ухвалив Білу книгу «Новий імпульс для молоді», у 2005 році – Європейський молодіжний Пакт, у квітні 2009 року – затверджена нова стратегія молодіжної політики Європейського Союзу «Молодь – інвестування і надання можливостей». Біла книга Європейської Комісії акцентує на необхідності врахування молодіжних питань у таких сферах, як працевлаштування, освіта, формальне і неформальне навчання, соціальна інтеграція, расизм, ксенофобія, імміграція, охорона здоров'я, запобігання ризиків, навколишнє середовище, рівні можливості між жінками та чоловіками тощо.

Європейська стратегія розвитку молоді розрахована на 2010-2018 рр. [45, с. 257–263; 224] і спрямована на досягнення двох основних цілей: забезпечення більших і рівних можливостей для молодих людей у навчанні та на ринку праці; заохочення молоді бути активними в громадському та суспільному житті. Зазначена Стратегія пропонує ініціативи у восьми сферах діяльності: освіта та навчання; зайнятість та підприємництво; охорона здоров'я та благополуччя; участь; свобода організацій; соціальне включення; молодь та світ; творчість і культура.

Стратегія визначає наступні способи її реалізації в національне законодавство [45, с. 257–263]:

- кооперація з країнами-членами – загальна програма, спільне навчання, оприлюднення результатів і звіту про проведену роботу – це ключові елементи забезпечення вивчення успішних практик та обміну інформацією щодо пріоритетів та дій;

- структурний діалог – залучення молоді до постійного спільного визначення пріоритетів, способів утілення та контролю за здійсненням Стратегії;

- закладення основи для молодіжної політики – усі проголошені заходи повинні ґрунтуватись на конкретних підставах, досвіді та знаннях ситуації щодо молоді;

- працевлаштування молоді – стимулювання можливостей для молодих людей щодо розвитку автономії та підприємницької діяльності, активної участі молоді в усіх сферах суспільного життя (соціальний захист, політика, спорт, навчання);

- молодь у Програмі дій – співпраця при визначенні цілей Європейської стратегії розвитку молоді шляхом забезпечення можливостей молоді до мобільності, навчання та участі в організаціях.

Молодь у дії [45, с. 257–263] – є комплексною політикою ініціатив, що охоплює розвиток освіти та зайнятості молоді та частиною Європейської стратегії швидкого, сталого та всеохопного розвитку.

Програма «Молодь у дії» спрямована на вдосконалення навчання молоді та її здатності до праці, зменшення високого рівня безробіття та підвищення рівня зайнятості серед цієї категорії населення на основі реалізації наступних заходів: пристосування освіти та навчання до актуальних потреб молоді; заохочення країн-членів ЄС до впровадження заходів щодо спрощення переходу від навчання до роботи; заохочення молоді до отримання грантів на навчання в країнах-членах Співдружності та інших державах.

Для забезпечення реалізації даної Програми передбачено використання сукупності методів, включаючи спеціальні заходи, розроблені для молоді – «Твоє перше місце роботи», застосування політики координації для визначення та стимулювання дій на рівні ЄС та національному рівні; підтримка молодих підприємців через розвиток Європейського мікрофінансового кредитування.

Із метою підвищення рівня зайнятості та забезпечення економічного зростання ЄС має відповісти на подвійний виклик: стимулюючи інновацію й наукові дослідження, необхідно сприяти впровадженню їх результатів в економічній сфері на всій території об'єднання, зокрема, пропонується:

- сприяти створенню мереж та налагодженню партнерства задля розвитку та розповсюдження інновацій на регіональному або секторальному рівні, а також залучення до цього процесу університетів, дослідницьких установ, підприємств та органів влади;

- збільшити використання інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) шляхом збільшення доступу до них та розширення відповідної сфери навчання на всіх рівнях;

- забезпечити створення належних стимулів – як фіскальних, так і в галузі захисту інтелектуальної власності – з метою підвищення рівня приватних інвестицій у сферу наукових досліджень та інновації. Рівень інвестицій у сферу наукових досліджень планується підвищити до 3% середнього ВВП по Євросоюзу, з яких дві третини повинні надходити від приватного сектору. Забезпечення справді прибуткової зайнятості потребує ліквідації проблеми побоювання, що оплата їх праці не буде суттєво відрізнятися від виплат по безробіттю. Вихід із цієї ситуації вбачається в наступному:

- здійснення донарахувань до низької заробітної плати;

- забезпечення того, щоб житлові та інші субсидії дійсно виконували функцію захисту від бідності, а не перетворювалися на додатковий фактор небажання працевлаштуватися;

- підвищення фінансової привабливості часткової зайнятості. Особливо це буде корисним для батьків, що бажають поєднувати сімейні обов'язки з професійним життям, або для літніх осіб, які мають намір поступитися частиною пенсії заради продовження професійної діяльності.

Заходи щодо попередження безробіття та сприяння працевлаштуванню безробітних передбачають:

- створення системи надання персоналізованих послуг усім безробітним та особам, які шукають роботу, у формі консультацій, навчання та знаходження вакансій;

- підвищення ефективності програм сприяння зайнятості шляхом визначення справжніх потреб для осіб, які шукають роботу (необхідність подальшого навчання і т.д.). Замість загальних програм перевагу потрібно віддавати спеціалізованим заходам;

- розвитку системи швидкого реагування на закриття та реструктуризацію великих підприємств, включаючи такі разові послуги, як консультування, перепідготовку та працевлаштування для зацікавлених працівників із метою уникнення безробіття або раннього виходу на пенсію;

- облаштування та забезпечення служб зайнятості таким чином, щоб вони були спроможні надавати персоналізовані послуги;

- врахування специфічних потреб найбільш уразливих категорій населення, включаючи інвалідів.

Здійснення активнішої політики, спрямованої на розширене відтворення людського капіталу, базується на високому рівні знань, передбачає низку вимог щодо інтелектуальної бази робочої сили. Такими базовими вимогами є персональні вимоги (методика засвоєння нових знань, робота в колективі, креативність), технічні вимоги (володіння навичками ІКТ) та теоретичні (знання іноземних мов).

Основні підходи до практики реалізації державної молодіжної політики зайнятості населення, які, на наш погляд, мають виступати як пріоритетні в Україні, представлені на рис. 3.4.

Серед іншого, необхідно:

- надати кожному право і можливість доступу до здобуття середньої освіти та мінімального рівня базових знань та навичок;

- скоротити кількість молодих людей, які рано закінчують шкільне навчання;

- сприяти доступу більшої кількості людей до вищих навчальних закладів;

- забезпечити людей професійним навчанням упродовж усього їхнього життя, приділяючи особливу увагу працівникам із низькою кваліфікацією, літнім працівникам та співробітникам малих і середніх підприємств, не спроможним витратити достатньо коштів на навчання своїх кадрів, наприклад, у порівнянні з великими компаніями. Важливо не допустити суттєвого збільшення розриву в кваліфікації між працівниками малих та великих компаній, як це відбувається сьогодні;

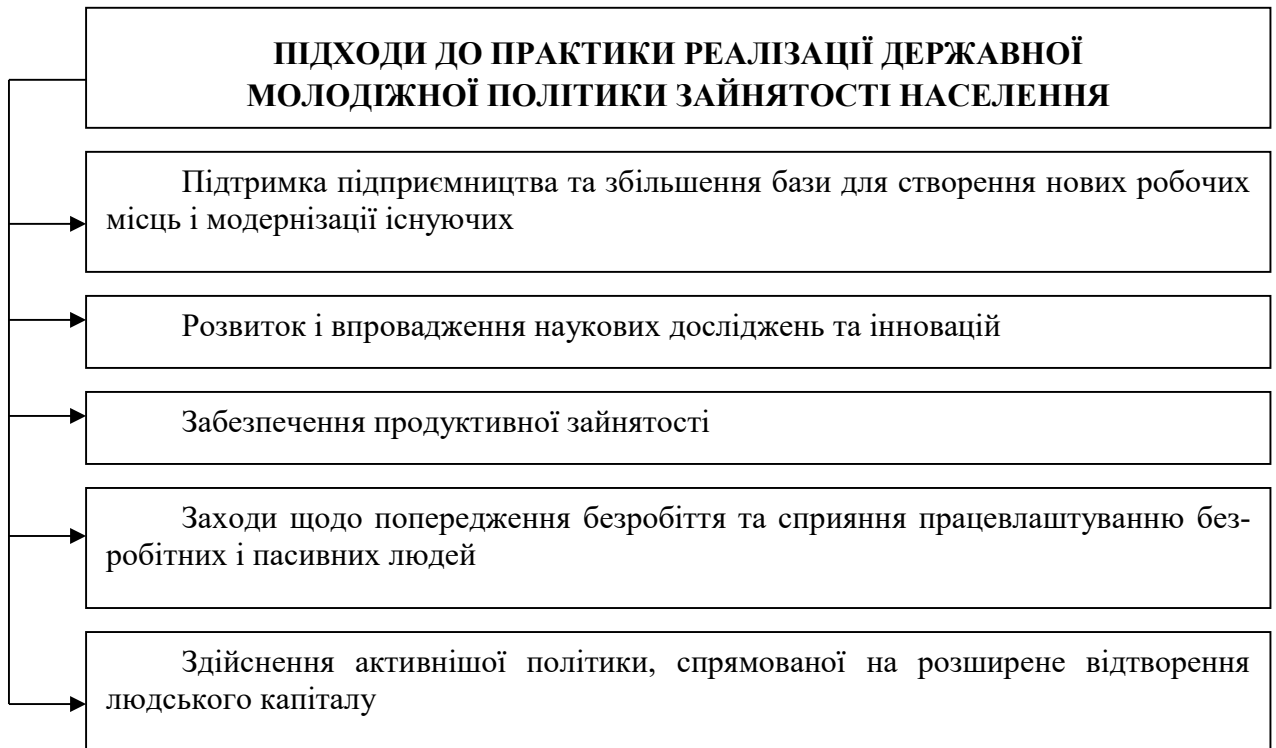


Рис. 3.4. Основні підходи до практики реалізації державної молодіжної політики зайнятості населення

Джерело: розроблено автором.

- створити досконалішу систему планування й визначення кваліфікацій, що мають/матимуть найбільший попит на ринку праці. З цією метою пропонується об'єднати національні агентства з питань такого планування в загальноєвропейську мережу.

Розроблення програм сприяння зайнятості є необхідним елементом активної політики держави, яка за умов генезису ринкової економіки зобов'язана активно регулювати ринок праці, а особливо шляхом подальшого вдосконалення законодавчо-правової бази на основі системно-ситуаційного підходу до вирішення нагальних проблем.

3.3. Удосконалення державного регулювання зайнятості населення в умовах циклічного розвитку економіки

Подальший розвиток продуктивних сил, суспільних відносин, а особливо виробничих, в умовах ринкової економіки свідчить про поглиблення взаємозв'язків, залежності зайнятості населення від відповідних фаз відтворювального циклу. Є нагальна потреба на державному рівні регулювати зайнятість на-

селення з обов'язковим врахуванням даних процесів. На наш погляд, стратегія і тактика соціально-економічного розвитку має ґрунтуватися на теорії та практиці генезису відтворювальних циклів. Ефективність механізму зайнятості населення має підсилюватися відповідними стимулюючими діями на державному рівні.

В умовах поживлення та піднесення економіки, коли зайнятість населення зростає, необхідно обмежити втручання державних органів управління в її розвиток, акцентувати увагу на проблемах підвищення ефективності використання людського капіталу, мотивації трудового потенціалу. Фаза депресії закономірно посилює вплив держави на зайнятість населення. Необхідно зосередити зусилля на розвитку підприємництва на інноваційній основі, збереженні робочих місць, удосконаленні роботи центрів зайнятості, соціальному захисті населення. Найбільш активне державне регулювання зайнятості населення має відбуватися в умовах кризи. Об'єктивно необхідно на всіх рівнях господарської діяльності регулювати зайнятість населення з використанням як адміністративних, так і економіко-фінансових важелів. Вважаємо нагальною потребою розробку відповідної системної законодавчо-нормативної бази державного регулювання соціально-економічного розвитку, а особливо зайнятості населення залежно від фази відтворювального циклу. Вирішення даних проблем є одним з найбільш важливих, пріоритетних напрямів удосконалення дії механізму державного регулювання зайнятості населення.

Ряд негативних явищ в економіці України призвів до зростання безробіття, заборгованості по заробітній платі, зменшення соціальних виплат тощо. Усі ці проблеми потребують вирішення шляхом реформування механізму державного регулювання зайнятості населення, який системно охоплював би всі складові ринку праці. Необхідне обґрунтування та оптимізація рівня зайнятості, моделювання нормативних потреб у робочій силі, розподіл незайнятого населення і можливостей працевлаштування, формування моделей регулювання зайнятості населення України в умовах відповідної фази відтворювального циклу.

Обґрунтовані К. Марксом схеми реалізації сукупного суспільного продукту, які відображають умови його простого та розширеного відтворення, активно застосовують у практиці економічного програмування і планування багатьох держав, у тому числі країн Заходу. На основі схем розширеного відтворення

економіст В. Леонтьєв розробив метод аналізу міжгалузевих зв'язків за принципом «витрати – випуск», який надав теорії рівноваги нові можливості практичного застосування [125; 142].

Подальший розвиток економічної теорії рівноваги зумовив поглиблення диференціації структури відтворювального циклу і виявлення на цій основі нових напрямів рівноважної взаємодії. Важливим внеском у теорію стало виділення поряд із ринками засобів виробництва і предметів споживання ринку послуг. К. Маркс, аналізуючи умови реалізації сукупного суспільного продукту в середині XIX ст., абстрагувався від нього, адже на той час ринок послуг ще не був невід'ємною структурною ланкою відтворювального циклу. В сучасних умовах таке абстрагування недоречно: у більшості західних країн у сфері послуг, яка розвивається за своїми специфічними законами, працює 60-70% зайнятого населення [142].

Можливості застосування антициклічної політики не однозначні в різних економічних системах і конкретних історичних умовах. Зрозуміло, що уразливість економічної політики східноєвропейських країн ґрунтувалася на тому, що багато років в її структурі не було елементів антициклічного регулювання.

Циклічність як об'єктивна закономірність економічного розвитку за своїм змістом багатоструктурна. Якщо в основу критерію класифікації покласти довготривалість, то вона буде мати малі цикли (короткострокові коливання ділової активності, які продовжуються 3–4 роки); середні цикли (строком 7–11 років); великі цикли (періодичність яких становить 40–60 років); вікові циклічні коливання, наприклад вікові цикли лідерства.

Важливий чинник структурних зрушень у зайнятості, який є причиною безробіття, – циклічний характер економіки, причому його роль зростатиме в міру інтеграції України у світове господарство. Циклічність у розвитку виробництва є каталізатором структурної перебудови, що, в свою чергу, на певному етапі уповільнює економічний розвиток, а по його завершенні дає поштовх до швидкого зростання.

У цілому ж, негативні зрушення та тенденції в структурі зайнятості населення України, які відбулися з 1991 р., є наслідком кризових явищ в економічній і соціальній сферах, слабо розвинутого правового поля і недостатнього досвіду щодо захисту свого ринку від негативних наслідків глобалізації.

Характерною ознакою розвитку сучасної світової економіки є її циклічність, багатовимірний прояв якої виявляється в коливаннях ринкової кон'юнктури, економічних диспропорціях, фінансових кризах, диспозиції міжнародної конкурентоспроможності країн на світових ринках. Стійке зростання високорозвинених держав уже давно базується на використанні новітніх знань і технологій, а їх ефектвне поєднання гарантує високий конкурентний статус у глобальній моделі міжнародного поділу праці та її інтеграції. За цих умов аналіз та прогнозування довгострокових тенденцій світової кон'юнктури, динаміки технологічного розвитку, механізму подовження фаз піднесення та, відповідно, послаблення глибини криз складають основу прийняття стратегічних рішень і розробки ефективної політики у сфері антициклічного регулювання зайнятості населення.

Інтеграція України у світову торговельно-економічну систему, вихід країни зі структурної кризи, подолання негативних наслідків глобальних фінансових деструкцій, поживлення економічної динаміки можливі лише на основі стратегії нарощення внутрішньої та міжнародної конкурентоспроможності, важливим інструментом якої є антициклічне регулювання національної економіки. Необхідною передумовою успішної реалізації Україною такої концепції є наявність потужного інтелектуального людського капіталу, науково-технічного потенціалу, які, за умови розбудови національної інноваційної системи та інституціонального середовища, забезпечили би технологічний прорив і пришвидшений ритм радикальних інноваційних зрушень із метою ендогенної стабілізації ринку та елімінування негативних наслідків циклічності.

Заходи державної політики щодо подолання негативних тенденцій, які мають місце в зміні структури зайнятості, повинні передбачати оптимізацію в даних умовах структури зайнятості, на основі якої у подальшому можна було б розраховувати на досягнення повної продуктивної зайнятості. У цьому випадку слід вважати оптимальною таку структуру зайнятості, за якої забезпечується повна, з 4–5% природного рівня безробіття, продуктивна зайнятість населення за рахунок високоефективних і економічно доцільних наявних та нових робочих місць.

Оптимальна структура зайнятості на даному етапі розвитку економіки повинна передбачати і враховувати кон'юнктуру ринку праці та конкурентоспроможність підприємств. Це мають бути підприємства високих технологій, енер-

гетики, окремих напрямів машинобудування і, безумовно, відбудова та перезброєння підприємств АПК, легкої й харчової промисловості, будівельних матеріалів.

Відомо, що наш ринок не насичений високоякісними товарами, а особливо вітчизняного виробництва. Тому масштаби зайнятості мають усі підстави для значного розширення за рахунок збільшення капітального виробництва конкурентоспроможних товарів та надання послуг.

Можливе й доцільне здійснення окремих організаційно-економічних заходів короткотермінового характеру, спрямованих на певні галузі виробництва та які можна передбачати, як уже було доведено, державною і регіональними програмами зайнятості. Це – посилення профорієнтаційної роботи, розширення обсягів перепідготовки й підвищення кваліфікації кадрів, пріоритетна підтримка державою відкриття своєї справи у сфері матеріального й нематеріального виробництва тощо. Однак головним, що може зробити ці заходи ефективними, є державне регулювання економіки, запропоноване ще Дж. М. Кейнсом на підставі аналізу глобальної кризи капіталістичної системи у 1929–1932 рр. Сучасна світова фінансово-економічна криза знову засвідчила необхідність більш активного втручання держави у вирішення проблем ринку праці.

Слід зазначити, що досі не розроблено цілісної й апробованої методики прогнозу зайнятості населення, яка б ґрунтувалася на системно-ситуаційному підході. Теперішні методичні рекомендації, роз'яснення, вказівки, посібники тощо значно відстали від практичних потреб, оскільки не враховують динамізму сучасних тенденцій і змін у ринковій економіці, циклічності її розвитку.

Детальнішого вивчення потребують питання поєднання галузевого і територіального прогнозування кон'юнктури ринку праці диференційовано за окремими соціально-демографічними групами населення відповідно до умов конкретної території, визначення та кількісного виміру впливу демографічних, соціальних, економічних, екологічних, політичних та інших факторів. Прогноз зайнятості населення неможливо здійснити загальноприйнятими методами математичної статистики, оскільки вони ґрунтуються на стабільних у часі впливах економічних, соціальних, політичних та інших факторів, а також на кількісному вираженні залежностей між ними і їх результатів, що відсутнє в даному випадку.

Виникає необхідність розробки (на підставі узагальнення й оцінки діючих) нових методичних підходів та інструментарію щодо прогнозу зайнятості населення на найближчий період.

Вважаємо за необхідне при прогнозуванні основних складових зайнятості населення враховувати циклічність розвитку ринкової економіки. Отже, пропозиція, кількість зайнятої робочої сили, попит на неї тощо доцільно визначати за трьома можливими варіантами, виходячи з відповідних фаз розвитку соціально-економічної ситуації в країні:

I – кризовий – характеризується сучасним станом економіки й кон'юнктури ринку робочої сили. Він може проявлятися принаймні у двох формах. Перша – як результат стрімкого переходу до ринкової економіки та здійснення економічних реформ. У цьому випадку може мати місце спад виробництва найважливіших видів продукції, зростання цін тощо, інфляція і вивільнення надлишкової робочої сили. Друга – має прихований характер і не завжди супроводжується масовим вивільненням надлишкової робочої сили при спаді виробництва, затримці здійснення економічних реформ і надто повільному переході до ринку;

II – стабілізаційний (депресія) – визначається поступовим, стабільним упровадженням ринкових відносин, сталістю економічної ситуації і кон'юнктури ринку праці, припиненням інфляції та спаду виробництва, відновленням його за основними видами продукції, розширенням зайнятості;

III – період пожвавлення і піднесення – полягає у створенні необхідних умов і активного розвитку ринкових відносин, підприємництва, повному оволодінні економічною ситуацією, нарощуванні виробництва продукції і надання послуг, проведенні активної політики зайнятості населення. Він передбачає уточнення попиту, вивільнення частини зайвої робочої сили, її територіальний та за видами економічної діяльності перерозподіл, раціоналізацію структури зайнятості, підвищення продуктивності праці тощо.

Для кількісної характеристики зайнятості населення статистика використовує спеціальні показники: абсолютні і відносні. Абсолютні показники виражають економічний потенціал, можливості зростання економіки України, оскільки зайняте населення являє собою основний елемент процесу суспільного виробництва. До

абсолютних показників відносять чисельність працездатного і зайнятого населення, розподіл зайнятих за видами економічної діяльності й галузями економіки, статтю, віком, рівнем освіти. Відносні показники характеризують ступінь залучення в економіку населення в цілому і його окремих вікових груп.

Показники рівня зайнятості є важливими макроекономічними показниками, що характеризують стан і розвиток економіки. Інформація про стан і рівень зайнятості необхідна основним соціальним партнерам ринку праці – організаціям, установам, підприємствам, працівникам та органам місцевого управління. Вона широко застосовується для аналізу рівня життя населення і конкурентоспроможності галузей економіки.

Удосконалення механізму державного регулювання зайнятості залежно від зміни форм власності й господарювання в умовах циклічного розвитку має свої особливості. Їх необхідно розглядати з урахуванням кількісних і якісних змін у статусі суб'єктів господарювання. Слід наголосити, що саме зміна форм власності взагалі є основою всіх перетворень. Власність на основні засоби виробництва визначає пріоритети в розвитку суспільства в цілому, зумовлює характер обміну і споживання, а отже, і характер продуктивних сил. Процеси роздержавлення і приватизації колишньої державної власності призвели, передусім, до суттєвих змін у структурі зайнятості населення [60].

На основі представленого аналізу теоретико-методичних підходів та оцінки сучасного стану функціонування соціально-економічного механізму регулювання зайнятості населення в роботі узагальнені основні положення та напрями його вдосконалення, на основі яких на рис. 3.5 представлений запропонований автором механізм державного регулювання зайнятості населення в Україні, обґрунтовані його функції, принципи та пріоритетні напрями підвищення ефективності дії.

Головними заходами у сфері підтримки підприємництва та удосконалення механізму державного регулювання зайнятості населення мають бути:

- усунення адміністративних та регуляторних бар'єрів для започаткування власної справи та подальшого її розширення;
- здатність новостворених підприємств до зростання є ключовим фактором для створення робочих місць;

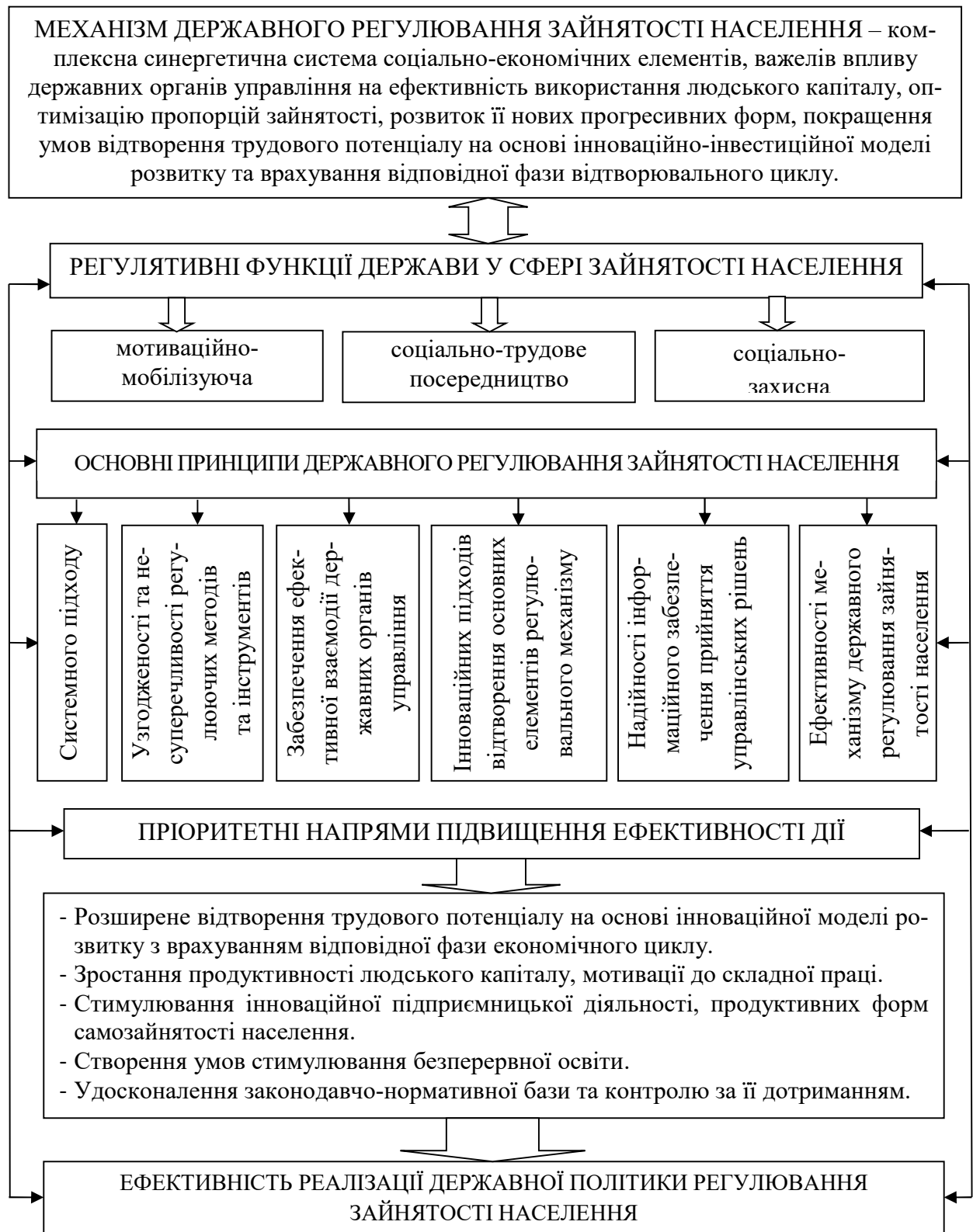


Рис. 3.5. Механізм державного регулювання зайнятості населення в Україні

Джерело: розроблено автором.

- розвиток консультативних служб у галузі започаткування бізнесу й надання допомоги малим та середнім підприємствам у галузі управління людськими ресурсами й фінансовими ризиками;

- збільшення доступу до фінансових ресурсів із метою започаткування малих та середніх підприємств;
- підвищення управлінської культури;
- перегляд законодавства з метою зменшення надмірних ризиків для підприємців;
- забезпечення ефективної зайнятості як головної мети створення умов, за яких рівень доходів відповідав би ситуації на ринку та загальному рівню продуктивності праці.

За умов відкритості економіки можливості якісного економічного зростання нарощуються за рахунок інноваційних конкурентних переваг на стадіях зростання з подальшим їх використанням у періоди рецесій та шляхом формування стратегічного запасу технологічної міцності країн, що є закономірним наслідком реалізації збалансованої антициклічної політики. У цьому зв'язку актуальною є розробка концептуальних основ антициклічного регулювання економіки України.

З іншого боку під час кризи завжди здійснюються великі відкриття, тому держава не має права скорочувати програми розвитку науки та інновацій, що є також ефективним інструментом антициклічного регулювання економіки у довгостроковому періоді. Інноваційний розвиток України тепер можливий як ніколи раніше, і уряд не повинен втратити цей шанс, а використати його для інноваційного прориву. Інструментарій антициклічного регулювання, покликаний елімінувати негативні наслідки циклічності, сприяти стабілізації економічних циклів і попереджувати кризові явища в економіці, базується на використанні широкого спектру важелів, що впливають на державний бюджет, грошовий ринок та зайнятість, а отже – сприяють формуванню високого конкурентного статусу країни.

Наукова розробка концептуальних теоретичних і методичних засад та соціально-економічних трансформацій в Україні має фрагментарний характер і обмежується блоками макроекономічного регулювання, державного будівництва та соціального захисту населення. Водночас наукові дослідження та економічна практика переконливо доводять, що подальша еволюція ринкових відносин дедалі більше пов'язується зі становленням соціально орієнтованого ринку

праці, без якого, у принципі, неможлива побудова соціально орієнтованої ринкової економічної системи. Формування соціально орієнтованого ринку праці є тривалим і складним процесом соціалізації суспільного відтворення в єдності його продуктивних сил і виробничих відносин, надбудови, що відбувається при взаємодії багатьох чинників і вимагає існування належних умов. Якщо ступінь соціалізації економічної системи визначається рівнем зайнятості й доходів населення, то саме соціально орієнтований ринок праці є найбільш адекватним соціально орієнтованій моделі держави.

Економічна ситуація в країні потребує передумов для збільшення зайнятості та доходів населення, підвищення продуктивності його праці. Однак об'єктивні нерівномірності виходу з кризи окремих галузей і підприємств, істотні відмінності у співвідношенні інтенсивних та екстенсивних чинників обумовлюють неминучі диспропорції національного ринку праці, різнонаправленість розвитку окремих сегментів. У поєднанні з прорахунками політики ринку праці це спричинило низку проблем.

Необхідно зазначити, що в умовах кризи економіки державне регулювання ринку праці істотно посилюється. Пріоритетність державної політики, спрямованої на компенсацію чи обмеження негативних соціальних наслідків кризових явищ, видається безсумнівною, зважаючи як на важливість цього процесу для підтримання соціальної та політичної стабільності, так і на необхідність розширеного відтворення трудового потенціалу та соціального капіталу нації.

Виходячи із вищезазначеного, основними пріоритетами удосконалення механізму державного регулювання зайнятості в Україні найближчого періоду мають стати: підвищення соціальних стандартів; покращення добробуту працівників, які займаються інтелектуально складною працею; стимулювання переважно інтенсивного відтворення інтелектуального капіталу; збільшення обсягу інвестування в професійно-кваліфікаційний розвиток особистості; гідне пенсійне забезпечення; підвищення конкурентоспроможності вітчизняної економіки, її інноваційний розвиток і модернізація виробництва; енергозбереження та диверсифікація джерел постачання; забезпечення стабільного розвитку АПК, сприяння у просуванні його продукції на міжнародні ринки; створення нових робочих місць у сільській місцевості на умовах пов-

ної та неповної зайнятості в різних секторах вітчизняної економіки; партнерство бізнесу і влади.

Висновки до розділу 3

1. В умовах переходу економіки України до інноваційної моделі розвитку одним із найбільш важливих пріоритетних напрямків генезису механізму державного регулювання зайнятості населення має бути державне стимулювання розширеного відтворення людського капіталу на основі інноваційної підприємницької діяльності. Як свідчить світова наукова теорія та практика ефективної господарської діяльності, тільки інноваційна зайнятість забезпечує конкурентоспроможність національної економіки, зростання продуктивності праці, збільшення доходів населення, створення умов гармонійного розвитку суспільства.

2. Вирішення існуючих проблем державного стимулювання зайнятості шляхом розвитку національної інноваційної системи передбачається на основі комплексного й системного виконання наступних завдань:

- сформувати відповідне правове середовище для розвитку інноваційної та науково-технічної діяльності, підвищити мотивацію підприємця, людського капіталу в цілому до високопродуктивної діяльності шляхом внесення змін до трудового, податкового, митного законодавства;

- удосконалити систему захисту прав інтелектуальної власності через узгодження вітчизняної нормативно-правової бази у сфері інноваційної діяльності відповідно до міжнародних стандартів, а також забезпечити розвиток інноваційної інфраструктури, ініціювати створення регіональних інноваційних центрів;

- забезпечити фінансування інноваційного процесу, збільшити частку фінансування витрат на науково-дослідні роботи, а також збільшити потоки іноземних інвестицій у вітчизняні інноваційні процеси;

- розробити та реалізувати систему заходів з активізації інвестиційної діяльності комерційних банків, підвищити їх зацікавленість у довгостроковому кредитуванні інноваційних підприємств;

- забезпечити процес розширеного відтворення нових (наукових) знань на основі інтеграції вищих навчальних закладів, академічних та галузевих наукових установ і, відповідно, сприяти інноваційній спрямованості освіти;

- підвищити результативність сектору наукових досліджень і розробок із метою його перетворення на ключову ланку інноваційного розвитку національної економіки;
- здійснити розвиток ефективної інформаційно-аналітичної та експертно-консалтингової інфраструктури інноваційної діяльності;
- забезпечити ефективне прогнозування науково-технологічного та інноваційного розвитку;
- упровадити ефективні механізми державно-приватного партнерства, спрямовані на досягнення конкурентоспроможності вітчизняної продукції на світовому ринку в окремих секторах наукоємного виробництва в основному за рахунок упровадження технологій вітчизняної розробки;
- сприяти підтримці та захисту національного виробника, а також розвитку інноваційної культури суспільства.

3. Характерною ознакою нової моделі економічного зростання, державного стимулювання продуктивної зайнятості є широкий розвиток венчурного підприємництва, залучення ризикового капіталу до фінансування інноваційного бізнесу. З метою забезпечення ефективного використання людського капіталу, науково-технологічного й інтелектуального потенціалу України шляхом стимулювання венчурного бізнесу й зростання виробництва високотехнологічної, конкурентоспроможної та якісної продукції, вважаємо необхідним здійснення, на наш погляд, ефективних заходів: створити Державний венчурний фонд, розробити Концепцію розвитку національної венчурної індустрії, удосконалити національне законодавство з венчурного фінансування, переглянути та запровадити схеми податкового стимулювання інноваційної діяльності, фінансові стимули для інвестування венчурних фондів, малих і середніх інноваційних підприємств, забезпечити розвиток венчурної та інноваційної інфраструктури, сприяти створенню системи коучинг-центрів.

4. Підвищення ефективного впливу механізму державного регулювання зайнятості населення вимагає подальшого удосконалення законодавчо-нормативної бази. У цілому, позитивно впливає на даний процес розробка та впровадження в практику розвитку ринку праці програм сприяння зайнятості населення. Разом із тим, вони закономірно потребують удосконалення. Найбільш важливими, на наш

погляд, мають бути такі напрями даної роботи: подальша розробка науково-методичних засад відтворення ринку праці на основі ситуаційного підходу; систематизація існуючої законодавчо-нормативної бази та комплексний моніторинг її впливу на зайнятість населення; розробка стратегії розвитку вітчизняного ринку праці з урахуванням світового досвіду; щорічний публічний звіт про виконання програм сприяння зайнятості та прийняття нових.

5. Із метою посилення правового регулювання сільської зайнятості, зокрема розширення ринку праці в сільській місцевості на основі створення нових робочих місць, необхідно запровадити принцип компенсації з боку корпоративних структур утрат, що виникли внаслідок формування земельного банку, та позбавлення сільського населення робочих місць і засобів до виживання. Це може бути певний відсоток від оціночної вартості 1 га залучених ними сільськогосподарських угідь, і ці кошти мають використовуватися лише за цільовим призначенням – на підтримку створення нових робочих місць для сільського населення. Поряд з цим необхідно забезпечити навчання персоналу підприємств аграрного сектора основним вимогам Системи управління безпечністю харчових продуктів та їх практичного застосування з метою підвищення конкурентоспроможності продовольчої продукції. Позитивну роль також відіграє покладання на сільське населення функцій по догляду за станом позаміської території, підтримка її заселеності згідно з європейськими параметрами, розвитку сільських поселень-центрів ремесел (гончарства, чинбарства, народних промислів), виробництва різної харчової продукції за ексклюзивними технологіями з використанням місцевої аграрної сировини тощо.

6. Основні підходи до практики реалізації молодіжної політики мають враховувати наступне: підтримку підприємництва та збільшення бази для створення робочих місць, розвиток і поширення наукових досліджень та інновацій, забезпечення продуктивної зайнятості, заходи щодо попередження безробіття та сприяння працевлаштуванню безробітних і пасивних людей, здійснення активнішої політики, спрямованої на розширене відтворення людського капіталу.

7. Одним із найбільш важливих, пріоритетних напрямів удосконалення механізму державного регулювання зайнятості населення має бути врахування стану економіки залежно від відповідної фази відтворювального циклу. В умо-

вах пожвавлення та піднесення економіки, коли зайнятість населення зростає, необхідно обмежити втручання державних органів управління в її розвиток, акцентувати увагу на проблемах підвищення ефективності використання людського капіталу, мотивації трудового потенціалу. Фаза депресії закономірно посилює вплив держави на зайнятість населення. Необхідно зосередити зусилля на збереженні робочих місць, розвитку підприємництва на інноваційній основі, удосконаленні роботи центрів зайнятості, соціальному захисті населення. Найбільш активно державне регулювання зайнятості населення має відбуватися в умовах кризи. Об'єктивно необхідно на всіх рівнях господарської діяльності активно регулювати зайнятість населення з використанням як економіко-фінансових, так і адміністративних важелів.

8. На державному рівні для кожної з фаз відтворювального циклу має бути розроблений відповідний механізм регулювання зайнятості населення, що дозволить суттєво підвищити ефективність, конкурентоспроможність національної економіки, забезпечить зростання добробуту зайнятих працівників та соціального захисту найуразливіших верств населення.

ВИСНОВКИ

Результати дисертаційного дослідження є теоретичним узагальненням і новим вирішенням наукової проблеми формування механізму державного регулювання зайнятості населення. Основні наукові та прикладні результати дослідження полягають у наступному:

1. Найважливішими методичними орієнтирами реалізації регулювальних функцій держави є підпорядкованість національним інтересам та пріоритетам загальнодержавного значення; системність в обґрунтуванні цілей і задач, інструментів та важелів впливу на зайнятість населення з урахуванням наслідків трансформаційних перетворень; скоординованість рішень та конкретних дій органів виконавчої влади і місцевого самоврядування щодо розвитку сфери зайнятості населення, оптимізації її основних пропорцій; прозорість державних регулювальних інструментів, їх адекватність цілям суспільного розвитку та потребам населення; адаптивність до зміни соціально-економічної ситуації та кон'юнктури ринку; спрямованість на досягнення високого кінцевого результату, зокрема, підвищення продуктивності праці, скорочення безробіття, зростання професійно-кваліфікаційного рівня, покращення структури зайнятості відповідно до потреб інноваційного розвитку економіки та у зв'язку із загостренням проблем зайнятості сільського населення.

2. Механізм державного регулювання зайнятості населення – комплексна синергетична система соціально-економічних елементів, важелів впливу державних органів управління на ефективність використання людського капіталу, оптимізацію пропорцій зайнятості, розвиток її нових прогресивних форм, покращення умов розширеного відтворення трудового потенціалу на основі інноваційно-інвестиційного розвитку та врахування відповідної фази економічного циклу. Функціонування механізму державного регулювання зайнятості населення передбачає відповідність основним принципам: системність, узгодженість, ефективність взаємодії, інноваційність, надійність, гнучкість та результативність всіх його структурних елементів. Необхідною умовою успішного функціонування механізму є дотримання партнерських відносин державних органів управління з роботодавцями та профспілками щодо забезпечення умов ефективною зайнятості населення відповідно до чинного законодавства.

3. Аналіз сучасного державного механізму регулювання зайнятості населення в Україні свідчить про недостатній рівень ефективності використання людського капіталу. До найгостріших проблем, які потребують оперативного вирішення, слід віднести такі:

- низькі темпи реформування трудової сфери, що знижують ефективність використання зайнятого населення, гальмують її розширення у високотехнологічних і наукомістких видах економічної діяльності;
- низхідний тренд зайнятості сільського населення у формальному секторі економіки та звуження сфери позааграрної зайнятості в сільській місцевості;
- негативний вплив на розвиток сфери зайнятості населення повільних темпів реформування середньої, професійної та вищої освіти, що спричиняє кількісну та якісну невідповідність фахової підготовки спеціалістів у контексті задоволення потреб ринку праці;
- незадоволений попит на інтелектуальний людський капітал як наслідок недостатнього фінансування конкурентоспроможних вітчизняних підприємств та створення нових робочих місць тощо.

4. У сучасних соціально-економічних умовах державне регулювання пропозиції на ринку праці має забезпечити зростаючі потреби економіки у висококваліфікованій робочій силі. Формування інтелектуально потужного прошарку в структурі пропозиції робочої сили набуває особливого значення у зв'язку з необхідністю підвищення конкурентоспроможності вітчизняної економіки. Варто забезпечити трансформацію загальних обсягів пропозиції робочої сили на ринку праці в нову якість – зайнятість на інноваційних засадах, яка відповідає потребам суспільства та національним інтересам держави. Згідно з оптимістичним варіантом прогнозу визначено, що рівень зайнятості населення скоротиться на 11,2 в.п. у 2017 р. та на 8,5 в.п. у 2018 р. відповідно до 2013 р. Дана позитивна динаміка зумовлена переходом національної економіки до фази пожвавлення.

5. Нинішня ситуація у сфері зайнятості сільського населення формується, з одного боку, тенденціями, що домінували з початку 2000-их років і з різними змінами впливають і дотепер, а з іншого, – виникненням нових викликів, які зумовлені неконтрольованим та некерованим розвитком економічних, соціальних, демографічних, розселенських, міграційних та інших процесів у сільській

місцевості. Це породило низку трендів різнопланового характеру, серед яких найбільш прикметними є наступні:

- згортання сфери прикладання праці сільського населення за 2010–2015 рр. на 12,5% у формальному і на 29,2% у неформальному секторах економіки та, як наслідок, збільшення обсягів безробіття на 8%;

- міграція сільської молоді у міста і за кордон у пошуках кращих умов життя, пристойної та гідно оплачуваної роботи з метою ефективної реалізації свого людського капіталу за 2000–2014 рр. збільшилась у 5,6 раза;

- невпинне згортання сфери прикладання праці у дрібних, малих і середніх сільських поселеннях як наслідок неефективності чинного механізму та непристосованості інструментів державного регулювання до вирішення проблем зайнятості сільського населення;

- зростання на 14,7% частки осіб із вищою та загальною середньою освітою в структурі безробітного сільського населення протягом 2000–2014 рр.;

- зменшення на 3,1 в.п. частки зайнятих у неформальному секторі економіки за 2005–2015 рр. за рахунок безповоротного вибуття з позаекономічних причин із цієї групи сільського населення, частка якого зменшилася на 30,1 в.п.

6. Загострення соціально-економічної та політичної ситуації в Україні впродовж 2014–2016 рр. в результаті окупації Криму та проведення АТО на Сході нашої країни супроводжувалося виникненням проблем працевлаштування внутрішньо переміщених осіб, особливо на сільських територіях. Дослідження цієї проблематики дозволило сформулювати низку пропозицій, спрямованих на зменшення обсягів зайнятості сільського населення у неформальному секторі економіки переважно за рахунок збільшення у формальному шляхом створення нових та збереження існуючих робочих місць за фінансової підтримки сільських громад; впровадження функцій контролю за позаміськими територіями, що передбачає нагляд за станом земельних і водних ресурсів, лісів, надр та заселеністю сільських територій; підтримки розвитку центрів традиційних сільських ремесел та виробництва харчової продукції, яка є непритаманною для даної території тощо.

7. Державне стимулювання розширеного відтворення людського капіталу на основі інноваційної підприємницької діяльності забезпечує конкуренто-

спроможність національної економіки, зростання продуктивності праці, збільшення доходів населення, створення умов для гармонійного розвитку. Тому необхідно сформувати нормативно-правову базу для розвитку інноваційної та науково-технічної діяльності, підвищити мотивацію до високопродуктивної виробничої діяльності на основі внесення необхідних змін до трудового, податкового, митного законодавства. Важливо забезпечити фінансування інноваційного процесу, реалізувати заходи з активізації інвестиційної діяльності комерційних банків, збільшити фінансування витрат на науково-дослідні роботи.

Удосконалення законодавчо-нормативної бази, розроблення та впровадження Програм сприяння зайнятості населення України необхідно здійснювати шляхом посилення науково-методичних засад відтворення ринку праці, моніторингу впливу чинної законодавчо-нормативної бази на ефективність та масштаби зайнятості населення; врахування світового досвіду при розробці стратегії розвитку вітчизняного ринку праці, прийняття нових Програм сприяння зайнятості та оприлюднення щорічних публічних звітів про їх виконання.

8. Обґрунтування теоретико-методичних засад, виокремлення пріоритетів державного регулювання зайнятості населення потребує поєднання традиційних підходів та нетрадиційних рішень. З огляду на це доцільно запропонувати такі основні пріоритетні напрями державного регулювання зайнятості населення: розширене відтворення трудового потенціалу на основі інноваційного розвитку з урахуванням відповідної фази економічного циклу, зростання продуктивності людського капіталу, мотивації до складної праці, стимулювання інноваційної підприємницької діяльності, продуктивних форм самозайнятості населення, створення умов стимулювання безперервної освіти, удосконалення законодавчо-нормативної бази та контролю за її дотриманням.

Реалізація запропонованих підходів та пропозицій дозволить підвищити урегульованість зазначених процесів, ефективність використання людського капіталу, сприятиме його розширеному відтворенню та підвищенню рівня життя населення. Таким чином, проведене дослідження охоплює нагальні питання ефективного забезпечення зайнятості населення в процесі інноваційного розвитку національної економіки шляхом формування дієвого механізму із застосуванням інструментів державного регулювання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абашина О. В. Зайнятість молоді в регіоні в умовах фінансово-економічної кризи / О. В. Абашина // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. – 2009. – Вип. 15. – С. 91–101.
2. Акіліна О. В. Аналітичний огляд ринку праці в Україні / О. В. Акіліна // Формування ринкових відносин в Україні. – 2008. – № 10. – С. 152–159.
3. Анішина Н. В. Передумови та напрями державного регулювання створення робочих місць у вітчизняній економіці / Н. В. Анішина, Д. В. Верба // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 5. – С. 12–19.
4. Анішина Н. В. Регулювання створення робочих місць у контексті економічної політики України в сучасних умовах / Н. В. Анішина, Т. П. Тимошек, Д. В. Верба, М. М. Москаленко // Україна: аспекти праці. – 2011. – № 4. – С. 9–15.
5. Анішина Н. В. Формування попиту на робочу силу в регіонах України в умовах інноваційно-інвестиційної моделі розвитку економіки / Н. В. Анішина, Л. Г. Колешня // Україна: аспекти праці. – 2012. – № 2. – С. 3–7.
6. Астахова О. В. Молодіжне безробіття та стратегія молодіжної політики в країнах ЄС / О. В. Астахова // Ринок праці та зайнятість населення. – 2013. – № 2. – С. 58–61.
7. Астахова О. В. Молодіжне безробіття в Євросоюзі та європейський досвід реалізації молодіжної політики / О. В. Астахова // Україна: аспекти праці. – 2014. – № 2. – С. 29–34.
8. Бабич С. М. Сучасний ринок праці в економічній системі / С. М. Бабич // Бізнес Інформ. – 2012. – № 10. – С. 160–164.
9. Балакірєва О. М. Вплив соціально-економічної нерівності на економічну поведінку населення України / О. М. Балакірєва, А. М. Ноур // Економіка України. – 2011. – № 11. – С. 60–68.
10. Баланда Г. В. Структура зайнятості населення в контексті забезпечення захищеності життєво важливих інтересів України / Г. В. Баланда // Економіка та держава. – 2008. – № 9. – С. 103–107.
11. Бандур С. І. Соціальний розвиток України: сучасні трансформації та перспективи / С. І. Бандур, Т. А. Заяць, В. І. Куценко та ін. – Черкаси: Брама-Україна, 2006. – 620 с.
12. Бандур С. І. Стратегічні імперативи розвитку трудового потенціалу України / С. І. Бандур // Ринок праці та зайнятість населення. – 2013. – № 1. – С. 5–9.
13. Бедратий В. М. Роль та місце держави у сучасних умовах трансформації економічної системи в Україні / В. М. Бедратий // Економіка і держава. – 2006. – № 3. – С. 66–68.
14. Безтелесна Л. І. З досвіду розробки програми зайнятості / Л. І. Безтелесна, Г. М. Юрчик // Економіка України. – 2008. – № 5. – С. 85–90.
15. Безтелесна Л. І. Ринкові механізми управління людським розвитком / Л. І. Безтелесна. – Рівне: НУВГП, 2006. – 310 с.

16. Беседін В. Ф. Макроекономічні проблеми розвитку економіки України / В. Ф. Беседін // Державне регулювання економіки України: методологія, напрями, тенденції, проблеми. – К.: НДЕІ Міністерства економіки України, 2005. – С. 10–21.
17. Богиня Д. П. Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії та практики / Д. П. Богиня, М. В. Семикіна. – К.: Інститут економіки НАН України. – 381 с.
18. Богиня Д. П. Основи економіки праці: навчальний посібник / Д. П. Богиня, О. А. Грیشнова. – Київ: Знання-Прес. – 2008. – 313 с.
19. Бондарчук К. П. Мале підприємництво як засіб розширення сфери зайнятості економічно активного населення / К. П. Бондарчук // Україна: аспекти праці. – 2011. – № 1. – С. 18–24.
20. Бондарчук К. П. Вдосконалення механізму регулювання зайнятості економічно активного населення / К. П. Бондарчук // Формування ринкових відносин в Україні. – 2010. – № 3 (106). – С. 193–198.
21. Бондарчук Н. В. Стан та перспективи розвитку інноваційних процесів в Україні / Н. В. Бондарчук // Вісник Дніпропетровського державного аграрного університету. – 2013. – № 2. – С. 205–209.
22. Бочко О. Ю. Розвиток ринку праці Закарпатської області в умовах кризової ситуації / О. Ю. Бочко // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – № 2. – С. 180–185.
23. Бражко О. В. Механізми державного регулювання зайнятості населення / О. В. Бражко // Теорія та практика державного управління. – 2008. – Вип. 4. – С. 215–223.
24. Бродовський С. П. Кадри на замовлення роботодавця / С. П. Бродовський // Праця і заробітна плата. – 2009. – № 4. – С. 5.
25. Буда Т. Й. Регулювання зайнятості молоді в контексті інституційних змін у суспільстві / Т. Й. Буда // Психологія і суспільство. – 2013. – № 1. – С. 98–104.
26. Бурлай Т. В. Реструктуризація зайнятості в ново інтегрованих країнах ЄС у процесі їх економічної конвергенції / Т. В. Бурлай // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 4. – С. 43–49.
27. Васильченко В. С. Державне регулювання зайнятості: навч. посіб. / В. С. Васильченко К.: КНЕУ, 2008. – 456 с.
28. Ващенко К. О. Про стан та перспективи розвитку підприємництва в Україні: Національна доповідь / К. О. Ващенко, З. С. Варналій, В. Є. Воротін та ін. – К.: Держкомпідприємство, 2008. – 226 с.
29. Величко К. Ю. Ринок праці на сучасному етапі становлення і розвитку глобалізованої економічної системи / К. Ю. Величко, Л. Л. Носач // Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг. – 2009. – Вип. 2. – С. 457–465.
30. Наказ Міністерства аграрної політики та продовольства України від 01 листопада 2012 року № 590 Про затвердження вимог щодо розробки, впровадження та застосування постійно діючих процедур, заснованих на принципах Системи управління безпечністю харчових продуктів (НАССР). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1704-12>.

31. Волкова О. В. Ринок праці: навч. посіб. / О. В. Волкова. – К.: ЦУЛ, 2007. – 624 с.
32. Воротін В. Є. Роботодавець у системі управління підприємницькою діяльністю: національний та зарубіжний досвід / В. Є. Воротін, В. В. Піддубний // Економіка та держава. – 2006. – № 3. – С. 51–55.
33. Гайдаш О. С. Державне регулювання ринку праці як фактор сталого розвитку української економіки / О. С. Гайдаш // Сталий розвиток економіки. – 2013. – № 2. – С. 60–65.
34. Гаркавенко Н. О. Регулювання зайнятості населення в інноваційній сфері як чинник підвищення рівня доходів / Н. О. Гаркавенко // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. – Кіровоград: КНТУ, 2014. – Вип. 26. – С. 82–90.
35. Гаркавенко Н. О. Роль держави у соціально-економічному розвитку суспільства та вирішенні проблеми бідності / Н. О. Гаркавенко, В. І. Вітер, Т. В. Новосільська // Україна: аспекти праці. – 2016. – № 3–4. – С. 30–37.
36. Гаркавенко Н. О. Регулювання ринку праці / Н. О. Гаркавенко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2014. – № 11. – С. 236–239.
37. Гнибіденко І. Ф. Нові теоретико-методологічні аспекти дослідження властивостей та функцій сфери зайнятості / І. Ф. Гнибіденко // Проблеми науки: міжгалузевий науково-технічний журнал. – 2005. – № 2. – С. 2–8.
38. Гнибіденко І. Ф. Фінансово-економічна криза: стан та перспективи її подолання / І. Ф. Гнибіденко // Ринок праці та зайнятість населення. – 2009. – № 1. – С. 11–16.
39. Головіна С. В. Регулювання українського ринку робочої сили відповідно до циклічності економіки / С. В. Головіна // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 11 (101). – С. 175–180.
40. Голюков В. І. Розвиток корпоратизму і корпоративних відносин в економіці України / В. І. Голюков. – К.: Ін-т екон. прогнозування НАН України, 2002. – 304 с.
41. Гончаров Ю. В. Підвищення питомої ваги і ролі середнього класу в структурі населення України: передумови, проблеми, перспективи / Ю. В. Гончаров // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – № 7. – С. 184–196.
42. Гулевич О. А. Трансформація зайнятості у сфері послуг під впливом розвитку інформаційних технологій / О. А. Гулевич // Україна: аспекти праці. – 2011. – № 2. – С. 10–13.
43. Данилишин Б. М. Новітні виміри сучасної практики соціально-економічних перетворень у державі / Б. М. Данилишин // Економіка України. – 2010. – № 28. – С. 40–45.
44. Данкевич А. Є. Розвиток інтегрованих структур у сільському господарстві: монографія / А. Є. Данкевич. – К.: ННЦ ІАЕ, 2011. – 350 с.
45. Дарморіс О. М. Європейська стратегія зайнятості молоді / О. М. Дарморіс // Актуальні проблеми політики. – 2013. – Вип. 49. – С. 257–264.

46. Денисенко М. П. Інвестиції як засіб стимулювання розвитку ринку праці / М. П. Денисенко // Матеріали міжнар. наук.-практ. конф. [«Державне регулювання ринку праці: сучасні технології та напрями їх розвитку»], (Київ, 22 груд. 2005 р.). – К.: ПК ДСЗУ. – Ч. 1. – 2006. – С. 113–117.
47. Дегтяр А. О. Домінанти державного регулювання розвитку ринку праці / А. О. Дегтяр, О. Г. Бондаренко // Теорія та практика державного управління. – 2009. – Вип. 4. – С. 148–155.
48. Джегур Г. В. Генезис державного регулювання пропозиції робочої сили в Україні / Г. В. Джегур // Електронне видання Національного авіаційного університету «Проблеми системного підходу в економіці». – Київ, 2011. – Вип. 1. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/PSPE/text.html/>.
49. Джегур Г. В. Генезис інноваційного підприємництва в процесі формування економіки інтелектуального капіталу / Г. В. Джегур // Матеріали II Всеукр. наук.-практ. конф. [«Необхідність та проблеми формування економіки інтелектуального капіталу в Україні»], (Київ, 4–5 листоп. 2015 р.). – К.: КНУБА, 2015. – С. 86–88.
50. Джегур Г. В. Генезис технопарків як чинник підвищення ефективності зайнятості населення / Г. В. Джегур // Шляхи підвищення ефективності будівництва в умовах формування ринкових відносин: зб. наук. праць. – Київ, 2011. – Вип. 24. – С. 100–104.
51. Джегур Г. В. Державне регулювання попиту і пропозиції на послуги робочої сили: світовий і вітчизняний досвід / Г. В. Джегур // Формування ринкових відносин в Україні: зб. наук. праць. – Київ, 2010. – Вип. 1 (104). – С. 175–180.
52. Джегур Г. В. Державне регулювання зайнятості населення в умовах формування ринкових відносин / Г. В. Джегур // Матеріали наук.-практ. конф. [«Соціально-економічні аспекти формування громадського суспільства»], (Умань, 6–7 черв. 2008 р.). – Умань: СПД Соцінський, 2008. – С. 42–43.
53. Джегур Г. В. Державний механізм регулювання зайнятості населення та принципи його формування / Г. В. Джегур // Формування ринкових відносин в Україні: зб. наук. праць. – Київ, 2008. – Вип. 9 (88). – С. 167–173.
54. Джегур Г. В. Ефективність державної політики зайнятості населення / Г. В. Джегур // Матеріали наук.-теор. конф. [«Людський капітал України: стан, проблеми, перспективи відтворення»], (Київ, 9 листоп. 2007 р.). – К.: КНУБА, 2007. – С. 78–81.
55. Джегур Г. В. Зайнятість і безробіття сільського населення: сучасні тренди та інструменти їх згладжування / Г. В. Джегур // Збірник наукових праць ЧДТУ. Серія: Економічні науки. – 2016. – Випуск 42. – С. 71–83.
56. Джегур Г. В. Инновационное предпринимательство в условиях развития рыночной экономики / Г. В. Джегур // Материалы междунар. науч.-практ. конф. [«Экономико-правовые, социально-политические и культурно-исторические аспекты развития регионов»], (Березники, 8 нояб. 2011 г.). – Березники, 2011. – С. 103–105.

57. Джегур Г. В. Методологічні та методичні засади визначення пріоритетів державного регулювання зайнятості населення / Г. В. Джегур // Шляхи підвищення ефективності будівництва в умовах формування ринкових відносин: зб. наук. праць. – Київ, 2010. – Вип. 23. – С. 244–251.
58. Джегур Г. В. Особливості державного регулювання попиту на робочу силу в умовах ринкової економіки / Г. В. Джегур // Матеріали міжнар. наук.-практ. конф. студентів і молодих учених [«Актуальні проблеми розвитку соціально-економічних систем»], (Бердянськ, 18–19 квіт. 2011р.). – Донецьк: Вид-во «Донбас», 2011. – С. 53–54.
59. Джегур Г. В. Пріоритетні орієнтири удосконалення державних функцій регулювання сфери зайнятості населення в умовах генезису ринкових відносин / В. М. Лич, Г. В. Джегур // Економічний вісник університету: зб. наук. праць учених та аспірантів. – Переяслав-Хмельницький, 2015. – Вип. 26/1. – С. 134–139.
60. Джегур Г. В. Проблеми державного регулювання вітчизняного ринку праці та основні умови їх вирішення / Г. В. Джегур // Шляхи підвищення ефективності будівництва в умовах формування ринкових відносин: зб. наук. праць. – Київ, 2013. – Вип. 30. – С. 129–134.
61. Джегур Г. В. Програми сприяння зайнятості населення – необхідний елемент активної політики держави / Г. В. Джегур // Людський капітал України: стан, проблеми, перспективи відтворення: монографія. – К.: КНУБА, 2009. – Ч. 2. – С. 141–151.
62. Дідківська Л. І. Державне регулювання економіки: навч. посіб. – 3-тє вид., випр / Л. І. Дідківська, Л. С. Головка. – К.: Знання-Прес, 2003. – 214 с.
63. Діяльність суб'єктів великого, середнього, малого та мікропідприємництва у 2012 році: стат. збірник // Держстат України. – К.: ТОВ «Август Трейд», 2013. – 498 с.
64. Діяльність суб'єктів великого, середнього, малого та мікропідприємництва у 2014 році: стат. збірник // Держстат України. – К.: ТОВ «Август Трейд», 2015. – 480 с.
65. Діяльність суб'єктів господарювання у 2012 році: стат. збірник // Держстат України. – К.: ТОВ «Август Трейд», 2013. – 840 с.
66. Діяльність суб'єктів господарювання у 2014 році: стат. збірник // Держстат України. – К.: ТОВ «Август Трейд», 2015. – 466 с.
67. Длугош О. Я. Досвід реформування закордонних служб зайнятості з метою підвищення задоволення клієнтів і забезпечення якості надання послуг / О. Я. Длугош, В. В. Дмитрієв-Заруденко // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 1. – С. 38–42.
68. Добренко О. О. Напрями удосконалення організаційно-економічного механізму державного регулювання професійного ринку праці / О. О. Добренко // Україна: аспекти праці. – 2014. – № 7. – С. 44–49.
69. Добренко О. О. Вплив діючої в Україні системи кваліфікацій на професійний ринок праці / О. О. Добренко // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – 2014. – № 3. – С. 40–45.

70. Донченко Т. О. Правові основи державного регулювання зайнятості молоді в Україні / Т. О. Донченко // Університетські наукові записки. – 2011. – № 1. – С. 378–383.
71. Дружиніна В. В. Прогнозування зайнятості населення в системі регулювання соціально-економічного розвитку міста / В. В. Дружиніна // Вісник Кременчуцького національного університету ім. Михайла Остроградського. – 2014. – № 1. – С. 133–140.
72. Економічна активність населення України: стат. збірник. – К.: держстат України, 2001. – 218 с.
73. Економічна активність населення України: стат. збірник. – К.: Держстат України, 2011. – 207 с.
74. Економічна активність населення України: стат. збірник. – К.: Держстат України, 2016. – 203 с.
75. Економічна енциклопедія / гол. ред. Б. Д. Гаврилишин. – К.: Видавничий центр «Академія», 2000. – 848 с.
76. Євдокимова В. В. Ефективна зайнятість як один із факторів подолання бідності в Україні / В. В. Євдокимова // Ринок праці та зайнятість населення. – 2009. – № 3. – С. 8–11.
77. Євсєєва О. О. Вдосконалення державного регулювання зайнятості населення в регіоні / О. О. Євсєєва // Економічний простір. – 2012. – № 68. – С. 74–84.
78. Єрмоленко О. А. Методи регулювання вітчизняного ринку праці / О. А. Єрмоленко // Бізнес Інформ. – 2013. – № 7. – С. 23–28.
79. Єсінова Н. І. Ринок праці молоді: проблеми та шляхи їх вирішення / Н. І. Єсінова, І. В. Світлична // Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг. – 2013. – Вип. 2 (2). – С. 187–193.
80. Живко З. Б. Аналіз та оцінка системи мотивації персоналу як чинника безпеки / З. Б. Живко // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 10 (100). – С. 65–74.
81. Жигінас В. В. Особливості структурної перебудови економіки в умовах трансформації суспільства / В. В. Жигінас // Формування ринкових відносин в Україні. – 2008. – № 4 (83). – С. 164–169.
82. Жовнір С. М. Створення нових робочих місць в Україні: соціально-економічні застави і механізми регулювання зайнятості населення / С. М. Жовнір // Український соціум. – 2012. – № 2. – С. 79–86.
83. Жовтанецький В. І. Політика інвестицій і зайнятості в системі конвергентного розвитку економіки регіону / В. І. Жовтанецький, Б. Ф. Заблоцький // Регіональна економіка. – 2013. – № 3. – С. 66–72.
84. Забута Н. В. Проблема зайнятості населення в контексті економічної безпеки держави / Н. В. Забута // Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України: наук.-практ. зб. – 2010. – № 2. – С. 62–68.

85. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо харчових продуктів» від 22 липня 2014 року № 1602–УІІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/go/1602-18>.

86. Закон України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» від 07 квітня 2012 року [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/2017-14>.

87. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 01 серпня 2016 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1533-14>.

88. Закон України «Про Державний бюджет України на 2015 рік» від 19 березня 2017 року [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/80-19>.

89. Закон України «Про зайнятість населення» від 30 серпня 2016 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.

90. Закон України «Про інститути спільного інвестування» від 05 липня 2012 року № 5080–VІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5080-17>.

91. Заярна Н. М. Проблеми працевлаштування молоді в Україні / Н. М. Заярна // Науковий вісник Національного лісотехнічного університету України. – 2010. – № 20.9. – С. 150–153.

92. Заяць Т. А. Мотиваційний механізм забезпечення зайнятості населення України / Т. А. Заяць, Л. В. Павлачик, В. С. Заяць // Наукові записки Національного університету «Острозька академія». – 2010. – Вип. 13. – С. 200–209.

93. Зеленєва Є. О. Проблеми безробіття серед молоді в Україні / Є. О. Зеленєва // Управління розвитком. – 2013. – № 14. – С. 64–67.

94. Зінкевич Н. І. Збереження трудового потенціалу України в умовах фінансової кризи та роль державної служби зайнятості / Н. І. Зінкевич // Економіка та держава. – 2010. – № 3. – С. 8–10.

95. Злупко С. М. Людський потенціал, зайнятість і соціальний захист населення в Україні: навч. посіб. / С. М. Злупко, Й. Ш. Раденький. – Львів: вид. центр ЛНУ ім. І. Франка, 2001. – 193 с.

96. Зуб М. Я. Закономірності, принципи, методи забезпечення ринкової інфраструктури попиту і пропозиції робочої сили / М. Я. Зуб // Галицький економічний вісник. – 2011. – № 2 (31). – С. 38–44.

97. Іванова Л. В. Соціальні аспекти механізму державного регулювання зайнятості населення / Л. В. Іванова // Вісник соціально-економічних досліджень. – 2012. – Вип. 4. – С. 296–301.

98. Іванченко А. В. Оцінювання дії механізмів державного регулювання зайнятості населення в Україні / А. В. Іванченко // Держава та регіони. – 2013. – № 1. – С. 77–82.

99. Кайтанський О. С. Працевлаштування молоді за законом України «Про зайнятість населення» / О. С. Кайтанський // Митна справа. – 2013. – № 4 (2). – С. 314–318.

100. Каленюк І. С. Регулювання зайнятості в Україні та міжнародний досвід / І. С. Каленюк // Науковий вісник Чернігівського державного інституту економіки і управління. – 2012. – Вип. 1. – С. 9–12.
101. Капітан В. С. Теоретичні засади державного регулювання зайнятості населення / В. С. Капітан // Галицький економічний вісник. – 2013. – № 3. – С. 12–17.
102. Карбовська Л. О. Потреба в спеціалістах та методи її визначення в плановій економіці / Л. О. Карбовська // Формування ринкових відносин в Україні – 2009. – № 2 (93). – С. 150–156.
103. Карлін М. І. Корпоративна соціальна відповідальність у контексті перспектив соціальної політики України / М.І. Карлін // Демографія та соціальна економіка. – 2007. – № 1. – С.184–193.
104. Кичко І. І. Перспективи формування персоналу підприємств в аграрному секторі / І. І. Кичко // Підвищення ефективності використання персоналу та його розвиток: монографія / за науковою ред. д.е.н., професора А. Г. Бабенко. – Дніпропетровськ: УМСФ, 2016. – 328 с.
105. Кичко І. І. Пріоритетні напрями залучення персоналу підприємствами аграрного сектору / І. І. Кичко, Ю. В. Денисенко // Вісник Чернігівського національного технологічного університету: наук. зб. – 2014. – № 4 (76). – С. 98–103.
106. Кичко І. І. Мотиваційний чинник антикризового управління персоналом / І. І. Кичко, М. В. Ольхович // Проблеми і перспективи економіки і управління. – 2016. – № 1 (5). – С. 31–35.
107. Кашуба Я. М. Тенденції зайнятості в неформальному секторі економіки / Я. М. Кашуба // Електронне наукове фахове видання «Ефективна економіка». – 2015. – № 8 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=4233>.
108. Клочко В. П. Глобалізація та особливості сучасної економічної кризи / В. П. Клочко // Економіка України. – 2011. – № 9. – С. 27–37.
109. Ковальська Н. М. Український ринок праці: стан та перспективи розвитку / Н. М. Ковальська // Ефективність державного управління. – 2013. – Вип. 37. – С. 133–139.
110. Ковтун О. І. Державне регулювання економіки: навч. посіб.; 2-ге вид., оновл. і доп. / О. І. Ковтун. – Львів: «Новий Світ – 2000», 2006. – 340 с.
111. Ковтуненко В. О. Реалії становлення «нового» середнього класу в Україні / В.О. Ковтуненко // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – № 8. – С. 241–246.
112. Колот А. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручн. / А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін. ; за наук. ред. А. М. Колота. – К.: КНЕУ, 2009. – 711 с.
113. Кондирін О. В. Доходи населення як основний показник рівня життя в Україні / О. В. Кондирін // Формування ринкових відносин в Україні 2011. – № 5 (120). – С. 229–232.
114. Кондиріна А. Г. Гідна заробітна плата – передумова збереження та розвитку людського капіталу України / А. Г. Кондиріна // Формування ринкових відносин в Україні. – 2011. – № 9 (124). – С. 213–216.

115. Корчун М. О. Шляхи підвищення економічної активності та зайнятості молоді на ринку праці України / М. О. Корчун // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 1. – С. 35–39.
116. Костишина Т. А. Моніторинг мотиваційного механізму на підприємствах споживчої кооперації України / Т. А. Костишина // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 3. – С. 25–31.
117. Кравцова В. И. Инновационная модель развития: теория и практика нововведений / В. И. Кравцова. – М.: Информпечать, 2008. – 191 с.
118. Кравченко Т. В. Досвід європейських держав у системі захисту населення від впливу соціальних ризиків / Т. В. Кравченко // Матеріали 7-ї регіонал. наук.-практ. конф. [«Актуальні проблеми європейської та євроатлантичної інтеграції України»] (Дніпропетровськ, 14 трав. 2010 р.). – Д.: ДРІДУ НАДУ, 2010. – С. 179–181.
119. Краснов Ю. М. Прогнозування чисельності фахівців і підготовки кваліфікованих кадрів / Ю. М. Краснов // Формування ринкових відносин в Україні. – 2008. – № 6 (85). – С. 132–136.
120. Кривобороденко Г. П. Інноваційні моделі управління ринком праці як фактор подолання економічної кризи / Г. П. Кривобороденко // Ринок праці та зайнятість населення. – 2011. – № 1. – С. 16–20.
121. Кузьменко В. Г. Захист доходів найманих працівників у період фінансової кризи: досвід Німеччини / В. Г. Кузьменко // Україна: аспекти праці. – 2011. – № 6. – С. 47–51.
122. Кузьмін О. Є. Кластери як чинник інноваційного розвитку підприємств і територіальних утворень / О. Є. Кузьмін, В. Й. Жежуха // Економіка України. – 2010. – № 2. – С. 14–17.
123. Кучинська О. О. Вплив інтеграційних процесів на економічну активність населення, зайнятість та ринок праці / О. О. Кучинська // Економіка і держава. – 2006. – № 3. – С. 82–85.
124. Легкий В. І. Теоретичні основи і досвід антикризового регулювання ринку праці та зайнятості населення / В. І. Легкий // Інноваційна економіка. – 2013. – № 3. – С. 199–202.
125. Леонтьев В. В. Экономические эссе. Теория, исследования, факты и политика / В. В. Леонтьев; пер. с англ. – М.: Политиздат, 1990. – 415 с.
126. Лич В. М. Актуальні питання розвитку людського потенціалу України / В. М. Лич // Державне регулювання економіки України: методологія, напрями, тенденції, проблеми. – К.: НДЕІ Міністерства економіки України, 2005. – С. 68–75.
127. Лич В. М. Сучасні проблеми забезпечення зайнятості населення, регулювання ринку праці та безробіття / В. М. Лич, Н. В. Ковальова // Державне регулювання економіки України: методологія, напрями, тенденції, проблеми. – К.: НДЕІ Міністерства економіки України, 2005. – С. 95–98.
128. Лібанова Е. М. Людський розвиток в Україні: трансформація рівня життя та регіональні диспропорції: колективна монографія / за ред. Е. М. Лібанової. – Т. 1. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, 2012. – 436 с.
129. Літинська В. А. Державне регулювання зайнятості населення в Україні / В. А. Літинська // Економічний вісник Донбасу. – 2013. – № 3. – С. 260–263.

130. Людський розвиток в Україні: інноваційний вимір: колективна монографія / за ред. Е. М. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2008. – 316 с.
131. Люта Т. С. Безробіття в Україні / Т. С. Люта // Управління розвитком. – 2013. – № 14. – С. 73–76.
132. Ляпин А. Неустойчивая занятость и ее последствия для работников: экономическая экспертиза для работников / А. Ляпин, Г. Нойнхеффер, Л. Шершукова, П. Бизюков. – М.: Центр социально-трудовых прав, 2007. – 48 с.
133. Мазурок П. П. Аналіз сучасних проблем зайнятості молоді на ринку праці України та заходи, спрямовані на їх вирішення / П. П. Мазурок, О. М. Шевченко // Вісник Криворізького економічного інституту КНУ. – 2013. – № 1. – С. 8–12.
134. Майсюра О. М. Зайнятість населення і вирішення кадрової проблеми в Україні / О. М. Майсюра // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – № 5. – С. 166–175.
135. Майсюра О. М. Формування кадрів інноваційного типу – нової генерації трудового потенціалу країни / О. М. Майсюра // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – № 11. – С. 173–181.
136. Макарова О. В. Демографічна політика: сучасні реалії та перспективи / О. В. Макарова // Демографія та соціальна економіка. – 2007. – № 1. – С. 3–11.
137. Макконнелл К. Р. Экономикс :проблемы и политика / К. Р. Макконнелл, Л. Б. Стенли; пер. с англ. 11-го изд. – К.: Хагар-Демос, 1993. – 785 с.
138. Малицький Б. А. Обґрунтування інноваційної моделі структурної перебудови економіки України / Б. А. Малицький, О. С. Попович, В. П. Соловйов та ін. – К.: НАН України. Центр досліджень науково-технічного потенціалу та історії науки ім. Г.М. Доброва. – 2005. – 65 с.
139. Малиш І. М. Оцінка загального стану ринку праці України / І. М. Малиш // Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. – 2014. – Вип. 3. – С. 41–50.
140. Мамутов В. К. Господарче право зарубіжних країн / В. К. Мамутов, О. О. Чувпило. – К.: Ділова Україна, 1996. – 352 с.
141. Манцуров І. Г. Збалансованість попиту та пропозиції на ринку кваліфікованої праці як фактор інноваційного розвитку економіки України: монографія / І. Г. Манцуров, З. П. Бараник, С. С. Ващаєв, А. В. Яценко; за наук. ред. І. Г. Манцура. – К.: КНЕУ, 2008. – 381 с.
142. Маркс К. Капітал: твори / К. Маркс, Ф. Енгельс; 2-е вид. – Кн. 2. – Т. 24. – С. 598.
143. Маршавін Ю. М. Методологічні засади оцінювання ефективності роботи Державної служби зайнятості України та її підрозділів / Ю. М. Маршавін // Ринок праці та зайнятість населення. – 2014. – № 1. – С. 3–7.
144. Маршавін Ю. М. Модернізація системи робочих місць як основа забезпечення продуктивної зайнятості населення / Ю. М. Маршавін // Ринок праці та зайнятість населення. – 2014. – № 2. – С. 7–11.

145. Маршавін Ю. М. Ринок праці України: від кризи до продуктивної зайнятості / Ю. М. Маршавін // Ринок праці та зайнятість населення. – 2010. – № 1. – С. 17–21.
146. Махсма М. Б. Інвестиції і зайнятість в аграрному секторі / М. Б. Махсма // Україна: аспекти праці. – 2011. – № 3. – С. 14–22.
147. Машика Ю. В. Стан та проблеми безробіття в Україні / Ю. В. Машика, О. І. Бобруйко // Економічний простір. – 2013. – № 74. – С. 122–130.
148. Наказ Державної служби статистики України від 23 січня 2013 року № 16 Методологічні положення щодо визначення неформальної зайнятості населення [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
149. Міненко В. Л. Взаємодія механізмів державного регулювання і саморегулювання ринку праці в умовах інтеграції України у світову економіку / В. Л. Міненко // Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. – 2013. – № 1. – С. 105–112.
150. Міненко В. Л. Державне регулювання формування конкурентоздатної робочої сили в умовах поглиблення міжнародного поділу праці / В. Л. Міненко // Ефективність державного управління. – 2012. – Вип. 32. – С. 409–416.
151. Міненко В. Л. Сучасний стан та перспективи державного регулювання ринку праці / В. Л. Міненко // Право і Безпека. – 2013. – № 1. – С. 172–175.
152. Конвенция МОТ «О содействии занятости и защите от безработицы» // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда 1957–1990. – Женева: Международное бюро труда, 1991. – Т. 2. – 1172 с.
153. Моторна І. І. Дистанційна зайнятість в умовах глобалізації економіки та соціально-економічні вигоди від її використання / І. І. Моторна // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 3. – С. 6–12.
154. Мягих І. М. Перспективні напрями мотивації як засобу підвищення ефективності праці в ринкових умовах України / І. М. Мягих // Актуальні проблеми економіки. – 2011. – № 9 (123). – С. 208–216.
155. Никифорова В. Г. Освітні програми як інструмент впливу на регулювання зайнятості безробітних / В. Г. Никифорова, В. О. Кравченко // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – 2013. – № 2. – С. 35–40.
156. Нікітіна І. В. Взаємодія ринку освіти і ринку праці як стратегічна складова науково-технологічної сфери національної безпеки України: гендерний аспект / І. В. Нікітіна, Ю. В. Нікітін // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 9 (99). – С. 180–189.
157. Онікієнко В. В. Інноваційна парадигма соціально-економічного розвитку України / В. В. Онікієнко, Л. М. Ємельяненко, І. В. Терон. – К.: РВПС України НАН України, 2006. – 480 с.
158. Осауленко О. Г. Інформаційне забезпечення державного та регіонального соціального управління / О. Г. Осауленко, О. Ф. Новікова, Н. С. Власенко та ін. – Київ–Донецьк, 2004. – 656 с.

159. Офіційна веб-сторінка Державної служби зайнятості України [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua/control/uk/index>.
160. Офіційна веб-сторінка Української Асоціації Інвестиційного Бізнесу [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.uaib.com.ua/index.html>.
161. Офіційна веб-сторінка Державної служби статистики України [Електронний ресурс] – Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua.
162. Павленко І. А. Інноваційне підприємництво у трансформаційній економіці України / І. А. Павленко. – К.: КНЕУ, 2007. – 248 с.
163. Павловська О. В. Вплив доходів та заробітної плати на зайнятість населення / О. В. Павловська // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 4. – С. 3–8.
164. Пасевич Ю. В. Ринок праці прикордонного регіону (на прикладі Волинської області) / Ю. В. Пасевич // Україна та Польща: минуле, сьогодні, перспективи. – 2013. – Т. 2. – С. 75–80.
165. Пастухова А. А. Фактори, що впливають на безробіття в Україні / А. А. Пастухова // Управління розвитком. – 2013. – № 16. – С. 36–38.
166. Пепа Т. В. Регіональна динаміка і трансформація економічного простору України / Т. В. Пепа. – Черкаси: Брама-Україна, 2006. – 440 с.
167. Петрученко Л. Ю. Проблеми формування та використання бюджету Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття / Л. Ю. Петрученко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2008. – № 1 (80). – С. 126–130.
168. Піжук О. І. Оцінка рівня економічної активності населення України з урахуванням гендерної складової / О. І. Піжук // Формування ринкових відносин в Україні. – 2008. – № 11(90). – С. 125–131.
169. Поліщук О. А. Оцінка ринку праці молоді України: зайнятість й безробіття / О. А. Поліщук // Економіка Криму. – 2013. – № 2. – С. 114–116.
170. Полозенко Д. Основні напрями соціальної політики на сучасному етапі розвитку економіки України / Д. В. Полозенко // Економіка України. – 2011. – № 7. – С. 83–89.
171. Поляк М. М. Сучасний стан та перспективи розвитку венчурного інвестування в Україні / М. М. Поляк // Держава та регіони. – 2013. – № 5. – С. 113–116.
172. Пономарьова О. В. Реформування системи зайнятості в Україні для забезпечення конкурентних переваг національного ринку праці / О. В. Пономарьова, Т. І. Біденко // Україна: аспекти праці. – 2011. – № 2. – С. 11–17.
173. Попрозман Н. В. Теоретико-методологічні засади аналізу зайнятості та регулювання безробіття в ринкових умовах / Н. В. Попрозман // Формування ринкових відносин в Україні. – 2010. – № 12 (115). – С. 239–242.
174. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Програми сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 ро-

ку» від 15 жовтня 2012 року № 1008 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show>.

175. Правільєв О. В. Стан економічної активності населення України за сучасних умов / О. В.Правільєв // Формування ринкових відносин в Україні. – 2008. – № 7–8 (86–87). – С. 109–117.

176. Приймак В. І. Гнучкість національного та регіональних ринків праці України / В. І. Приймак, Н. М. Ковалевич // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 2. – С. 3–6.

177. Прокопа І. В. Господарства населення в сучасному аграрному виробництві і сільському розвитку / І. В. Прокопа, Т. В.Беркута. – К., 2011. – 240 с.

178. Пух О. П. Механізми державного регулювання зайнятості населення України / О. П. Пух // Ринок праці та зайнятість населення. – 2012. – № 3. – С. 17–20.

179. Ринок праці у 2014 році / Статистично-аналітичний огляд [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

180. Садова У. Я. Регіональні ринки праці: аналіз та прогноз / У. Я. Садова, Л. К. Семів. – Львів: Інститут регіональних досліджень НАН України, 2000. – 264 с.

181. Сардак С. Е. Особливості функціонування ринку праці України та використання потенціалу саморозвитку для підвищення зайнятості населення / С. Е. Сардак // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 7. – С. 8–12

182. Світайлова А. І. Аналіз факторів впливу на рівень безробіття за регіонами України / А. І. Світайлова // Управління розвитком. – 2013. – № 16. – С. 44–46.

183. Семикіна М. В. Конфлікт інтересів та експлуатація праці: проблеми подолання / М. В. Семикіна // Матеріали другої міжнар. наук.-теорет. конф. [«XXI століття: альтернативні моделі розвитку суспільства»]. – Київ: Фенікс, 2003. – С. 211–214.

184. Сергієнко О. М. Заробітна плата: еволюція поглядів та система формування / О.М. Сергієнко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2011. – № 4 (119). – С. 212–219.

185. Синявський В. В. Професійна орієнтація в системі державної служби зайнятості: навч. посіб. / В. В. Синявський, Ю. М. Маршавін, Л. Г. Авдєєв, М. А. Міропольська. – К.: Ін-т підготов. кадрів держ. служби зайнятості України, 2009. – 230 с.

186. Сіряченко Н. Ю. Безробіття та зайнятість населення: правові засади регулювання / Н. Ю. Сіряченко // Форум права. – 2010. – № 4. – С. 829–832.

187. Слободчук М. С. Вплив інтеграційних процесів на ринок праці України / М. С. Слободчук // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету ім. Г. С. Сковороди. – 2014. – Вип. 14. – С. 78–86.

188. Соціально-економічне становище сільських населених пунктів України: стат. збірник. – К. :Держстат України, 2001. – 194 с.

189. Соціально-економічне становище сільських населених пунктів України: стат. збірник. – К. :Держстат України, 2014. – 187 с.

190. Суховий Д. І. Державні соціальні гарантії: основні етапи еволюції / Д. І. Суховий // Формування ринкових відносин в Україні. – 2010. – № 2 (105). – С. 185–188.
191. Терещенко О. О. Аналіз антикризових заходів у різних країнах світу / О. О. Терещенко // Україна: аспекти праці. – 2011. – № 8. – С. 45–49.
192. Тимошек Т. Р. Потреба галузей економіки у кваліфікованих кадрах і пропозиція освітніх послуг: структурні невідповідності / Т. Р. Тимошек // Україна: аспекти праці. – 2011. – № 5. – С. 40–44.
193. Титарчук Т. П. Удосконалення механізму державного регулювання регіональних ринків праці / Т. П. Титарчук, В. М. Шарманська // Молодий вчений. – 2014. – № 3 (06). – С. 56–59.
194. Ткаченко Т. П. Розвиток інноваційного підприємництва в Україні / Т. П. Ткаченко, Р. В. Тульчинський // Економічний вісник Національного технічного Університету «КПІ». – 2010. – № 7. – С. 223–229.
195. Торжевський М. В. Молодіжний ринок праці: стан, проблеми та перспективи розвитку / М. В. Торжевський // Ринок праці та зайнятість населення. – 2013. – № 4. – С. 24–28.
196. Уколова А. А. Ринок праці в умовах периферійного капіталізму (на прикладі України) / А. А. Уколова // Вісник Одеського національного університету. Соціологія і політичні науки. – 2013. – Вип. 2 (2). – Т. 18. – С. 64–72.
197. Федоренко В. Г. Впровадження інноваційних технологій малого і середнього бізнесу з урахуванням міжнародного попиту / В. Г. Федоренко // Ринок праці та зайнятість населення. – 2010. – № 3. – С. 3–6.
198. Федоренко В. Г. Євроінтеграція, економіка і ринок праці в Україні / В. Г. Федоренко, Ю. Б. Пінчук // Ринок праці та зайнятість населення. – 2014. – № 1. – С. 13–15.
199. Федоренко В. Г. Ринок праці в Україні: аналіз стану та перспективи розвитку / В. Г. Федоренко, М. П. Денисенко, С. В. Бреус, Ю. Б. Пінчук // Ринок праці та зайнятість населення. – 2012. – № 1. – С. 5–8.
200. Федоренко В. Г. Теоретичні та прикладні засади інвестиційно-інноваційного розвитку економіки і ринку праці в Україні: монографія / В. Г. Федоренко, Ю. М. Маршавін, І. Ф. Гнибіденко, С. В. Рум'янцева, О. Д. Діденко, М. М. Руженський. – К.: Ін-т підготов. кадрів держ. служби зайнятості України, 2007. – 317 с.
201. Фокас Л. М. Ринок праці України в умовах євроінтеграції / Л. М. Фокас // Ринок праці та зайнятість населення. – 2012. – № 3. – С. 8–12.
202. Харазішвілі Ю., Дмитренко Н. Методичний підхід до оцінки тіньової зайнятості в Україні / Ю. М. Харазішвілі, Н. М. Дмитренко // Економіка України. – 2010. – № 12. – С. 16–20.
203. Хомяк М. Я. Проблеми регулювання зайнятості населення в Україні / М. Я. Хомяк // Грані. – 2013. – № 12. – С. 43–48.

204. Хохич І. М. Активізація співпраці молоді з органами влади: державно-управлінський аспект / І. М. Хохич // Державне управління та місцеве самоврядування. – 2013. – Вип. 4. – С. 168–176.
205. Цвігун І. А. Демографічна безпека України: аналіз і стратегія розвитку / І. А. Цвігун // Актуальні проблеми економіки. – 2011. – № 5. – С. 175–182.
206. Червінська Л. П. Стимулювання інноваційної діяльності персоналу / Л. П. Червінська // Економіка України. – 2011. – № 6. – С. 59–65.
207. Черенько Л. М. Проблеми вибору моделі соціального розвитку / Л. М. Черенько // Демографія та соціальна економіка: науково-економічний та суспільно-політичний журнал. – 2006. – № 2. – С. 115–124.
208. Чернега І. І. Державне регулювання зайнятості та основні напрямки його вдосконалення / І. І. Чернега // Збірник наукових праць Уманського національного університету садівництва. – 2012. – Вип. 81 (2). – С. 463–472.
209. Чернега Ю. С. Ринок праці та його покращення / Ю. С. Чернега // Збірник наукових праць Уманського національного університету садівництва. – 2012. – Вип. 81 (2). – С. 427–435.
210. Черненко В. К. Інноваційна праця та мотиваційні основи її розвитку / В. К. Черненко // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 6. – С. 30–34.
211. Чернявська Ю. Б. Генезис інноваційної інфраструктури як чинник регулювання ринку праці / Ю. Б. Чернявська // Шляхи підвищення ефективності будівництва в умовах формування ринкових відносин: зб. наук. праць. – Вип. 19. – К.: КНУБА, 2008. – С. 24–25.
212. Чернявська Ю. Б. Економічні важелі механізму державного регулювання ринку праці в Україні / Ю. Б. Чернявська // Формування ринкових відносин в Україні: зб. наук. праць. – 2007. – Вип. 7 (74). – С. 102–106.
213. Чернявська Ю. Б. Інноваційне підприємництво – пріоритетний напрям розвитку вітчизняного ринку праці / Ю. Б. Чернявська // Формування ринкових відносин в Україні: зб. наук. праць. – 2011. – Вип. 7 (122). – С. 53–58.
214. Шабанов Р. І. Питання правового регулювання зайнятості населення в світлі нового законодавства України / Р. І. Шабанов // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету ім. Г. С. Сковороди. «Право». – 2012. – Вип. 19. – С. 48–51.
215. Шаульская Л. В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України / Л. В. Шаульская. – Донецьк: Інститут економіки промисловості, 2005. – 502 с.
216. Штундер І. О. Інноваційно-інституціональні аспекти регулювання безробіття / І. О. Штундер // Економіка та держава. – 2006. – № 6. – С. 76–78.
217. Юрчик І. І. Ринок праці як чинник розвитку економіки України / І. І. Юрчик // Науковий вісник НЛТУ України. – 2014. – Вип. 24.6. – С. 325–330.
218. Ярошевська О. В. Вплив інновацій на ринок праці в Україні / О. В. Ярошевська, М. О. Вальчук // Держава та регіони. – 2013. – № 3. – С. 80–85.

219. Яценко С. С. Безробіття та шляхи його подолання в Україні / С. С. Яценко // Фінанси. – 2006. – № 2. – С. 10–14.

220. Amable Bruno, Demmou Lilas, Gatti Donatella. The effect of employment protection and product market regulation on labour market performance :substitution or complementarity? / Bruno Amable, Lilas Demmou, Donatella Gatti // Applied Economics. – Volume 43, Issue 4. – 2011. – P. 449–464.

221. EU Youth Strategy [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ec.europa.eu/youth/policy/youth_strategy/index_en.htm

222. Nataraj Shanthi, Perez-Arce Francisco, Srinivasan Sinduja, Kumar Krishna B., The impact of labour market regulation on employment in low-income countries: a meta-analysis / Shanthi Nataraj, Francisco Perez-Arce, Sinduja Srinivasan, Krishna B. Kumar // Journal of Economic Surveys – Issue 28 (3). – 2014. – P. 551–572.

223. Turning the corner. – Global venture capital insights and trends 2013. – Ernst & Young – 17 p.

224. Youth on the Move [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ec.europa.eu/youthonthemove/>.

ДОДАТКИ

Додаток А

Динаміка змін у сільському господарстві України, 2000–2015 рр.

Показники	Одиниця виміру	2000	2005	2010	2013	2014	2015	2015 до 2000, %
Сільськогосподарські підприємства:								
а) колективні, міжгосподарські та сільськогосподарські підприємства*	од.	12122	15430	14767	14878	13115	13077	107,9
б) селянські (фермерські) господарства (включаючи малі підприємства до 2002 р.)	од.	45834	42447	41726	34168	33084	32302	70,5
Всього СГП у сільському господарстві	од.	57956	57877	56493	49046	46199	45379	78,3
Площа сільськогосподарських угідь у власності, користуванні та розпорядженні СГП	тис. га	29878,0	22116,7	20589,6	20437,2	20548,9	20340,0	68,1
Всього найманих у СГП	тис. осіб	2475,0	1245,5	647,3	582,2	530,9	491,4	19,9
Особисті селянські господарства:								
а) кількість ОСГ	тис. од.	5300	4915,3	4540,4	4241,6	4136,8	4108,4	77,5
- площа земельних ділянок	тис. га	7200	6760,1	6655,4	6445,8	6296,5	6307,2	87,6
- чисельність зайнятих працівників**	тис. осіб	1500	2600	2200	2800	2300	2200	146,6
Довідково:								
- чисельність сільського населення	тис. осіб	15789,9	15346,7	14412,2	14164,9	13325,3	13175,5	83,4
- чисельність зайнятого населення в сільському, лісовому, рибному господарстві	тис. осіб	4944,7	4005,5	3115,6	3577,5	3091,4	2870,6	58,1
- частка зайнятих у сільському господарстві від чисельності зайнятих у первинному виробництві	%	80,4	96,0	91,4	94,5	91,6	93,7	+13,3

* З 2002 року включає господарські товариства, приватні підприємства, виробничі кооперативи, державні підприємства, підприємства інших форм господарювання.

** Дані розрахункові.

Джерело: складено та розраховано автором з використанням [44; 177; 188–189].

Додаток Б

Додаток Б 1

**Структура зайнятого економічною діяльністю населення
у сільській місцевості, 2000–2015 рр.**

Показники	2000	2005	2010	2015	2015 до 2000, %
Населення у віці 15-70 років, зайняте економічною діяльністю, усього, тис. осіб	22830,8	22280,8	20894,1	18097,9	79,3
З нього сільське населення у віці 15-70 років, зайняте економічною діяльністю, тис. осіб	6255,5	6586,1	6474,2	5134,2	82,0
у т.ч. за статусом зайнятості, в %					
працюючі за наймом	78,1	56,5	58,7	68,4	-9,7
роботодавці	0,2	0,4	0,5	0,9	+0,7
самозайняті	18,3	42,0	39,9	30,1	+11,8
безкоштовно працюючі члени сім'ї	3,4	1,1	0,9	0,6	-2,8

Джерело: складено та розраховано автором з використанням [72–74].

Додаток Б 2

**Динаміка зайнятих у первинному виробництві
(сільське, лісове, рибне господарство), 2000–2015 рр.**

Показники	2000	2005	2010	2015	2015 до 2000, %
Всього зайнятого населення, тис. осіб	20217,6	20646,9	19180,2	16443,2	81,3
- з них у сільському лісовому, рибному господарстві, тис. осіб	4367,0	4005,5	3115,6	2870,6	65,7
- % до загальної кількості зайнятого населення	21,6	19,4	15,4	17,4	-4,2
- % до загальної кількості зайнятого сільського населення	67,9	60,8	48,1	55,9	-12,0

Джерело: складено та розраховано автором з використанням [72–74].

**Структура сільського населення,
зайнятого у неформальному секторі економіки, 2005–2015 рр.**

Показники	2005*	2010	2015	2015 до 2005, %
Зайнято всього населення у неформальному секторі економіки, тис. осіб	4439,5	4646,4	4303,3	96,9
- з них зайнято сільського населення у неформальному секторі економіки, тис. осіб	3125,4	3085,2	2185,0	69,9
- % від загальної кількості зайнятого населення у неформальному секторі	70,4	66,4	50,8	-19,6
- % від кількості зайнятого сільського населення	47,5	47,7	42,6	-4,9
У тому числі за статусом:				
працюючі за наймом, тис. осіб	350,6	518,0	687,4	196,0
- % від кількості зайнятих відповідного статусу	9,4	13,6	28,8	+19,4
працюючі не за наймом, тис. осіб	2774,8	2567,2	1497,6	54,0
- % від кількості зайнятих відповідного статусу	96,8	95,9	78,1	-18,7
Частка осіб з повною, базовою і неповною вищою освітою у загальній кількості зайнятих у неформальному секторі економіки, %	15,0	14,1	22,0	+7,0
Частка осіб працездатного віку у загальній кількості зайнятих у неформальному секторі економіки, %	72,9	75,4	38,6	-34,3
Частка неформально зайнятих у сільському, лісовому, рибному господарстві до загальної кількості зайнятих у неформальному секторі економіки, %	65,6	66,0	66,7	+1,1

**Методика визначення обсягів зайнятості у неформальному секторі економіки України була затверджена наказом Держкомстату України від 29.02.2000 р. №73. А статистичні дані щодо зайнятих у неформальному секторі економіки України вперше були оприлюднені за 2005 рік в статистичному збірнику України: Економічна активність населення України, 2011.

Джерело: складено та розраховано автором з використанням [73–74].

Додаток В

Додаток В 1

**Структура безробіття населення працездатного віку
у сільській місцевості, 2000–2015 рр.**

Показники	2000	2005	2010	2015	2015 до 2000, %, пп
Масштаби безробіття, визначені за методикою МОП:					
обсяги безробіття, тис. осіб	462,8	399,6	493,5	533,3	115,2
рівень безробіття, %	7,5	6,6	8,1	9,4	+1,9
Офіційно зареєстровані масштаби безробіття:					
обсяги безробіття, тис. осіб	274,2	433,4	167,4	172,5	62,9
рівень безробіття, %	4,4	7,1	2,9	3,2	-1,2

Джерело: складено та розраховано автором з використанням [73–74].

Додаток В 2

**Структура безробітних із вищою та загальною середньою освітою
у сільській місцевості, 2000–2015 рр.**

Показники	2000	2005	2010	2015	2015 до 2000, %, +/-
Масштаби безробіття сільського населення, тис. осіб	464,9	400,7	475,1	533,3	114,7
У тому числі мають освіту, %:					
повну, базову, неповну вищу	51,0	20,1	23,7	33,7	-17,3
повну і базову загальну середню	47,3	78,9	76,2	66,3	+19,0

Джерело: складено та розраховано автором з використанням [73–74].

Додаток Г

Динаміка зайнятого сільського населення за видами економічної діяльності, тис. осіб

Показники	2000 р.	2014 р.	2014 р. до 2000 р.	
			+/-	%
Кількість зайнятого населення, всього	4367,3	3592,1	-775,2	82,2
у тому числі працює за місцем реєстрації проживання за видами економічної діяльності:	3249,4*	1621,8	-1627,6	49,9
- сільське господарство, мисливство та надання пов'язаних з ними послуг	2417,5	573,1	X	
- лісове господарство та лісозаготівлі	87,4	30,7	X	
- рибне господарство	15,2	6,2	X	
- добувна промисловість і розроблення кар'єрів	83,2	16,8	X	
- переробна промисловість	298,4	52,0	X	
- постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	59,7	10,9	X	
- будівництво	138,9	27,9	X	
- оптова й роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	203,6	132,7	X	
- тимчасове розміщення й організація харчування	24,2	15,5	X	
- транспорт, складське господарство, пошта та кур'єрська діяльність	190,6	51,6	X	
- освіта	389,9	317,3	X	
- охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	228,7	107,8	X	
- мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	н/д	27,8	X	
- водопостачання, каналізація, поводження з відходами	н/д	10,7	X	
- інше	230,0	240,8	X	
працює за межами місця реєстрації проживання з них:	1117,9**	1970,3	852,4	176,2
в міських поселеннях	810,5**	1321,6	511,1	163,0
за межами області	н/д	384,2	X	X
за кордоном	36,7**	205,2	168,5	5,6 р.
Крім того пенсіонери (усіх категорій), які працюють	209,1	230,9	21,8	110,4

*У т.ч. працює за місцем реєстрації проживання (від кількості зайнятого населення).

**У т.ч. працює за межами місця реєстрації проживання (від кількості зайнятого населення).

Джерело: складено та розраховано автором з використанням [188–189].

Додаток Д

Чисельність зайнятого сільського населення за окремими категоріями та працюючих пенсіонерів по регіонах України станом на 01.01.2014 р.

Регіони України	Всього зайнятих, тис. осіб	З них у віці 16–59 років		Працівники соціальної сфери, тис. осіб	Працюючі пенсіонери, всього, тис. осіб
		тис. осіб	%		
Україна	3181,1	2372,4	74,6	582,1	230,9
Вінницька	200,3	152,5	76,1	37,4	10,9
Волинська	170,6	136,3	80,0	20,7	7,0
Дніпропетровська	106,1	82,9	78,1	21,9	8,1
Донецька	40,9	31,7	77,5	16,8	10,3
Житомирська	194,2	122,0	62,9	13,4	8,9
Закарпатська	179,2	138,4	77,2	28,9	10,6
Запорізька	68,3	53,0	77,6	21,6	6,9
Івано-Франківська	257,5	164,6	63,9	29,4	12,2
Київська	34,7	28,1	81,0	33,2	26,6
Кіровоградська	84,8	58,3	68,8	17,7	4,2
Луганська	24,5	18,9	77,1	11,6	6,5
Львівська	288,4	210,9	73,1	36,0	18,3
Миколаївська	62,6	51,6	82,4	17,7	5,5
Одеська	91,4	73,7	80,6	40,8	16,6
Полтавська	84,5	65,0	76,9	26,0	9,3
Рівненська	252,6	209,5	82,9	29,0	7,7
Сумська	103,3	75,6	73,2	18,8	4,1
Тернопільська	229,3	167,1	72,9	23,9	7,9
Харківська	57,1	46,5	81,4	19,3	9,6
Херсонська	87,9	76,7	87,3	19,3	5,2
Хмельницька	150,4	105,9	70,4	34,1	8,8
Черкаська	118,5	96,9	81,8	24,8	12,2
Чернівецька	190,8	150,5	78,9	24,6	7,3
Чернігівська	103,2	55,8	54,1	15,2	5,8

Джерело: складено та розраховано автором з використанням [189].

Додаток Е

**Сільські населені пункти за наявністю суб'єктів господарської діяльності
та їх чисельністю за станом на 01.01.2014 року, од.**

	Усі насе- лені пункти	У тому числі за чисельністю жителів						
		до 49	50-99	100- 199	200- 299	300- 499	500- 999	понад 1000
1. Населені пункти, всього	27016	4684	2807	3911	2807	4118	5107	3582
- з них ті, де розташовані підприємства (СГД):								
а) сільського господарства, мисливства та надання пов'язаних з ними послуг	15978	1258	1148	2035	1715	2990	3981	2851
- у них СГД	50536	1907	1838	3700	3782	8606	14178	1655
б) лісового господарства та лісозаготівлі	2533	113	111	219	202	401	694	793
- у них СГД	3961	127	126	238	228	465	856	1921
в) рибного господарства	1748	64	84	157	137	315	510	481
- у них СГД	2871	76	100	201	191	491	872	940
г) добувної промисловості і розроблення кар'єрів	646	21	30	49	64	88	172	222
- у них СГД	1688	22	34	75	75	109	211	1162
д) переробної промисловості	006	35	49	185	211	456	919	1151
- у них СГД	5391	37	69	244	287	698	1525	2531
е) будівництва	562	4	16	26	21	62	146	287
- у них СГД	1395	4	19	26	38	73	173	1062
є) транспорту	931	14	19	37	59	111	231	460
- у них СГД	1934	16	20	42	74	141	357	1284
2. Кількість населених пунктів, в яких відсутні СГД	9232	3308	1534	1643	878	853	703	313
- % від усіх населених пунктів	34,2	70,6	54,6	42,0	31,3	20,7	13,8	8,7

Джерело: складено та розраховано автором з використанням [189].

Додаток Ж

Динаміка структури сільського населення за віковими групами та показниками економічної активності, зайнятості і безробіття

Роки	Населення у віці 15-70 років	У тому числі за віковими групами, роки							Праце-здатного віку	Старше працездатного віку
		15-24	25-29	30-34	35-39	40-49	50-59	60-70		
1. Кількість економічно активного сільського населення, тис. осіб										
2000	6894,6	899,7	842,9	841,9	947,7	1727,4	1054,1	580,9	6132,8	761,8
2005	6987,0	964,1	759,3	817,2	821,8	1772,3	1120,3	732,0	6071,0	916,0
2010	6967,7	1058,0	738,5	767,0	823,7	1700,8	1305,7	642,6	6091,7	876,0
2015	5667,5	665,5	775,2	656,7	701,4	1451,7	1176,3	240,7	5405,8	261,7
2. Рівні економічної активності сільського населення, у % до населення відповідної вікової групи										
2000	61,5	44,4	81,7	84,4	86,1	85,0	62,4	24,8	73,4	26,6
2005	64,1	45,5	77,2	81,5	83,9	83,6	67,8	35,8	71,8	37,6
2010	67,5	48,4	77,5	80,9	84,5	84,9	70,5	41,3	73,3	43,4
2015	60,8	41,2	75,3	76,9	81,0	81,9	65,1	17,5	68,8	18,0
3. Кількість зайнятого сільського населення, тис. осіб										
2000	6429,3	745,8	772,3	776,6	891,9	1644,9	1018,6	579,2	5670,0	759,3
2005	6586,1	856,8	711,5	765,3	768,4	1677,4	1075,4	731,3	5671,4	914,7
2010	6474,2	864,8	676,7	706,1	751,9	1589,4	1242,7	642,6	5598,2	876,0
2015	5134,2	527,5	682,0	586,0	655,1	1341,6	1101,3	240,7	4872,5	261,7
4. Рівні зайнятості сільського населення, у % до населення відповідної вікової групи										
2000	57,3	36,8	74,8	77,8	81,0	80,9	60,3	24,7	67,9	26,5
2005	60,5	40,4	72,4	76,4	78,4	79,1	65,1	35,9	67,1	37,5
2010	62,7	42,3	71,0	74,4	77,1	79,4	67,1	41,3	67,4	43,4
2015	55,1	32,7	66,3	68,6	75,7	75,7	60,9	17,5	62,0	18,0
5. Кількість безробітного сільського населення, (за методикою МОП) тис. осіб										
2000	465,3	153,9	70,6	65,3	55,8	82,5	35,5	1,7	462,8	2,5
2005	400,9	107,3	47,8	51,9	53,4	94,9	44,9	0,7	399,6	1,3
2010	493,5	124,6	61,8	60,9	71,8	111,4	63,0	-	493,5	-
2015	533,3	138,0	93,2	70,7	46,3	110,1	75,0	-	533,3	-
6. Рівні безробіття сільського населення, у % до економічно активного населення відповідної вікової групи										
2000	6,7	17,1	8,4	7,8	5,9	4,8	3,4	0,3	7,5	0,3
2005	5,7	11,1	6,3	6,4	6,5	5,4	4,0	0,1	6,6	0,1
2010	7,1	12,6	8,4	7,9	8,7	6,5	4,8	-	8,1	-
2015	9,4	20,7	12,0	10,8	6,6	7,6	6,4	-	9,9	-

Джерело: розраховано автором з використанням [72–74].

Додаток 3

**Зайняте сільське населення за статусом зайнятості
по секторах економіки та за професійними групами, 2015 р.**

	Кількість зайнятого насе- лення:			у тому числі працювали на підприєм- ствах:			
	всього	фор- мальна зайня- тість	нефор- мальна зайня- тість	формального сектора			нефор- мально- го секто- ра
				всього	фор- мальна зайня- тість	нефор- мальна зайня- тість	
Сільська місцевість, тис. осіб	5134,2	2949,2	2185,0	3476,9	2949,2	527,7	1657,3
у тому числі за професійними групами:							
законодавці, вищі дер- жавні службовці, керівни- ки, менеджери	182,3	178,4	4,8	182,0	178,4	3,6	1,2
професіонали	449,5	441,0	8,5	447,2	441,0	6,2	2,3
фахівці	431,3	405,1	26,2	424,2	405,1	19,1	7,1
технічні службовці	112,0	105,0	7,0	111,8	105,0	6,8	0,2
працівники сфери тор- гівлі та послуг	699,0	515,7	183,3	665,1	515,7	149,4	33,9
кваліфіковані робітники сільського та лісового гос- подарств, риборозведення та рибальства	101,2	72,4	28,8	82,9	72,4	10,5	18,3
кваліфіковані робітники з інструментом	544,5	288,2	256,3	401,8	288,2	113,6	142,7
робітники з обслугову- вання, експлуатації та кон- тролювання за роботою технологічного устатку- вання, складання устатку- вання та машин	624,1	513,6	110,5	597,4	513,6	83,8	26,7
найпростіші професії	1989,4	429,8	1559,6	564,5	429,8	134,7	1424,9

Джерело: складено автором з використанням [74].

Додаток К

Додаток К 1

**Кількість економічно активного населення за віковими групами,
статтю та місцем проживання, тис. осіб**

	Економічно активне населення у віці 15-70 років	у тому числі за віковими групами, роки							Праце-здатного віку	Старше праце-здатного віку
		15-24	25-29	30-34	35-39	40-49	50-59	60-70		
Всього населення										
2011	20 894,1	2 522,4	2 818,6	2 660,9	2 658,5	5 213,6	3 924,7	1 095,4	19 164,0	1 730,1
2012	20 851,2	2 285,7	2 971,9	2 695,2	2 671,5	5 074,2	4 067,3	1 085,4	19 317,8	1 533,4
2013	20 824,6	2 101,1	2 963,3	2 761,8	2 689,8	5 051,6	4 172,8	1 084,2	19 399,7	1 424,9
2014	19 920,9	1 952,1	2 882,6	2 819,9	2 658,7	4 923,5	3 963,3	720,8	19 035,2	885,7
2015	18 097,9	1 615,7	2 563,8	2 609,6	2 438,4	4 529,9	3 699,8	640,7	1 7396,0	701,9
Жінки										
2011	10 140,3	1 069,9	1 235,1	1 242,4	1 303,1	2 715,8	1 960,5	613,5	8 892,1	1 248,2
2012	9 980,0	958,4	1 276,3	1 221,0	1 290,6	2 611,9	2 026,5	595,3	8 936,7	1 043,3
2013	9 960,0	883,2	1 270,0	1 244,5	1 292,2	2 583,2	2 099,2	587,7	9 031,6	928,4
2014	9 428,3	803,5	1 221,3	1 238,4	1 271,2	2 528,8	1 980,1	385,0	8 878,4	549,9
2015	8 564,6	688,2	1 099,7	1 146,9	1 163,5	2 313,3	1 830,5	322,5	8 180,9	383,7
Чоловіки										
2011	10 753,8	1 452,5	1 583,5	1 418,5	1 355,4	2 497,8	1 964,2	481,9	10 271,9	481,9
2012	10 871,2	1 327,3	1 695,6	1 474,2	1 380,9	2 462,3	2 040,8	490,1	10 381,1	490,1
2013	10 864,6	1 217,9	1 693,3	1 517,3	1 397,6	2 468,4	2 073,6	496,5	10 368,1	496,5
2014	10 492,6	1 148,6	1 661,3	1 581,5	1 387,5	2 394,7	1 983,2	335,8	10 156,8	335,8
2015	9 533,3	927,5	1 464,1	1 462,7	1 274,9	2 216,6	1 869,3	318,2	9 215,1	318,2
Міські поселення										
2011	14 311,0	1 583,4	2 125,0	1 935,3	1 873,7	3 606,7	2 700,1	486,8	13 410,8	900,2
2012	14 369,3	1 428,6	2 211,5	1 978,0	1 906,3	3 501,2	2 812,4	531,3	13 551,4	817,9
2013	14 312,9	1 287,9	2 175,6	2 061,9	1 934,8	3 483,5	2 846,1	523,1	13 581,8	731,1
2014	14 070,3	1 250,5	2 110,5	2 155,4	1 931,7	3 437,1	2 773,5	411,6	13 552,7	517,6
2015	12 430,4	950,2	1 788,6	1 952,9	1 737,0	3 078,2	2 523,5	400,0	11 990,2	440,2
Сільська місцевість										
2011	6 583,1	939,0	693,6	725,6	784,8	1 606,9	1 224,6	608,6	5 753,2	829,9
2012	6 481,9	857,1	760,4	717,2	765,2	1 573,0	1 254,9	554,1	5 766,4	715,5
2013	6 511,7	813,2	787,7	699,9	755,0	1 568,1	1 326,7	561,1	5 817,9	693,8
2014	5 850,6	701,6	772,1	664,5	727,0	1 486,4	1 189,8	309,2	5 482,5	368,1
2015	5 667,5	665,5	775,2	656,7	701,4	1 451,7	1 176,3	240,7	5 405,8	261,7

Джерело: [159].

**Рівень економічної активності населення
за віковими групами, статтю та місцем проживання, %**

	Економічно активне населення у віці 15-70 років	у тому числі за віковими групами, роки							Праце-здатного віку	Старше праце-здатного віку
		15-24	25-29	30-34	35-39	40-49	50-59	60-70		
Всього на-селення										
2011	63,6	40,6	80,0	83,4	86,1	84,5	64,4	24,1	71,9	28,0
2012	64,5	40,6	81,6	83,5	85,6	85,3	65,4	24,0	72,9	26,4
2013	64,9	39,1	80,9	83,9	86,6	85,8	66,9	23,9	72,9	25,9
2014	62,4	38,4	80,5	82,6	84,8	84,6	63,2	15,5	71,4	16,7
2015	62,4	36,3	80,8	82,3	85,2	85,0	65,9	14,5	71,5	14,9
Жінки										
2011	58,4	35,2	71,1	77,7	82,8	83,6	57,8	22,2	68,6	28,4
2012	58,6	34,8	71,3	75,8	81,3	83,9	58,8	21,9	68,7	26,0
2013	59,0	33,8	70,6	76,0	82,0	84,0	60,8	21,5	68,4	25,2
2014	56,1	32,5	69,4	73,3	80,2	83,3	57,1	13,8	66,5	16,0
2015	56,2	31,8	70,7	73,3	80,5	83,7	59,1	12,2	66,5	13,1
Чоловіки										
2011	69,4	45,7	88,6	89,2	89,5	85,4	72,5	27,0	75,0	27,0
2012	71,1	46,0	91,6	91,1	90,0	86,9	73,7	27,4	76,9	27,4
2013	71,4	44,2	90,8	91,7	91,4	87,7	74,4	27,5	77,4	27,5
2014	69,3	44,0	91,3	91,7	89,5	86,0	70,7	18,1	76,4	18,1
2015	69,2	40,6	90,5	91,2	90,1	86,5	74,1	17,9	76,7	17,9
Міські по-селення										
2011	62,0	36,9	80,7	84,4	86,7	84,3	62,0	15,9	71,3	21,1
2012	63,3	37,6	82,2	84,1	86,3	85,2	63,6	17,0	72,7	20,1
2013	63,4	35,7	81,6	85,0	87,5	85,7	64,3	16,5	72,7	18,8
2014	62,6	37,0	82,8	84,3	85,9	85,6	62,5	12,5	72,4	13,8
2015	63,1	33,5	83,4	84,3	87,1	86,6	66,2	13,1	72,9	13,5
Сільська місцевість										
2011	67,5	48,7	77,8	80,9	84,6	84,9	70,4	41,1	73,4	43,3
2012	67,5	46,8	80,0	81,8	83,8	85,4	70,0	39,9	73,3	41,3
2013	68,4	46,1	79,0	80,9	84,3	85,9	73,2	41,3	73,6	42,9
2014	61,8	41,3	75,0	77,3	82,0	82,4	64,8	22,9	69,1	24,1
2015	60,8	41,2	75,3	76,9	81,0	81,9	65,1	17,5	68,8	18,0

Джерело: [159].

Додаток Л

Додаток Л 1

**Кількість зайнятого населення за віковими групами,
статтю та місцем проживання, тис. осіб**

	Зайняте населення у віці 15-70 років	у тому числі за віковими групами, роки							Праце-здатного віку	Старше праце-здатного віку
		15-24	25-29	30-34	35-39	40-49	50-59	60-70		
Всього на-селення										
2011	19 180,2	2 087,9	2 538,1	2 444,3	2 447,2	4 856,8	3 710,8	1 095,1	17 451,5	1 728,7
2012	19 261,4	1 885,0	2 681,2	2 505,2	2 497,8	4 757,3	3 850,1	1 084,8	17 728,6	1 532,8
2013	19 314,2	1 744,6	2 699,9	2 574,0	2 522,1	4 734,0	3 955,4	1 084,2	17 889,4	1 424,8
2014	18 073,3	1 500,3	2 562,7	2 558,1	2 442,2	4 564,3	3 725,4	720,3	17 188,1	885,2
2015	16 443,2	1 254,5	2 277,7	2 355,7	2 262,0	4 186,1	3 467,0	640,2	15 742,0	701,2
Жінки										
2011	9 442,0	889,8	1 136,8	1 154,0	1 213,1	2 552,0	1 882,8	613,5	8 194,9	1 247,1
2012	9 335,2	800,2	1 174,0	1 146,4	1 217,2	2 460,0	1 942,7	594,7	8 292,5	1 042,7
2013	9 329,5	740,4	1 172,6	1 167,9	1 213,8	2 444,6	2 002,5	587,7	8 401,2	928,3
2014	8 718,9	623,6	1 103,3	1 144,5	1 183,2	2 387,0	1 892,7	384,6	8 169,4	549,5
2015	7 872,4	537,8	981,0	1 050,5	1 085,2	2 150,0	1 745,5	322,4	7 489,0	383,4
Чоловіки										
2011	9 738,2	1 198,1	1 401,3	1 290,3	1 234,1	2 304,8	1 828,0	481,6	9 256,6	481,6
2012	9 926,2	1 084,8	1 507,2	1 358,8	1 280,6	2 297,3	1 907,4	490,1	9 436,1	490,1
2013	9 984,7	1 004,2	1 527,3	1 406,1	1 308,3	2 289,4	1 952,9	496,5	9 488,2	496,5
2014	9 354,4	876,7	1 459,4	1 413,6	1 259,0	2 177,3	1 832,7	335,7	9 018,7	335,7
2015	8 570,8	716,7	1 296,7	1 305,2	1 176,8	2 036,1	1 721,5	317,8	8 253,0	317,8
Міські по-селення										
2011	13 072,2	1 265,1	1 905,9	1 777,1	1 733,2	3 357,2	2 547,2	486,5	12 173,4	898,8
2012	13 265,1	1 158,2	1 994,7	1 841,6	1 785,6	3 287,2	2 667,1	530,7	12 447,8	817,3
2013	13 280,7	1 050,2	1 983,3	1 928,2	1 816,7	3 278,7	2 700,5	523,1	12 549,6	731,1
2014	12 780,9	960,6	1 891,8	1 958,3	1 773,5	3 183,8	2 601,7	411,2	12 263,7	517,2
2015	11 309,0	727,0	1 595,7	1 769,7	1 606,9	2 844,5	2 365,7	399,5	10 869,5	439,5
Сільська місцевість										
2011	6 108,0	822,8	632,2	667,2	714,0	1 499,6	1 163,6	608,6	5 278,1	829,9
2012	5 996,3	726,8	686,5	663,6	712,2	1 470,1	1 183,0	554,1	5 280,8	715,5
2013	6 033,5	694,4	716,6	645,8	705,4	1 455,3	1 254,9	561,1	5 339,8	693,7
2014	5 292,4	539,7	670,9	599,8	668,7	1 380,5	1 123,7	309,1	4 924,4	368,0
2015	5 134,2	527,5	682,0	586,0	655,1	1 341,6	1 101,3	240,7	4 872,5	261,7

Джерело: [159].

**Рівень зайнятості населення за віковими групами,
статтю та місцем проживання, %**

	Зайняте населення у віці 15-70 років	у тому числі за віковими групами, роки							Праце-здатного віку	Старше праце-здатного віку
		15-24	25-29	30-34	35-39	40-49	50-59	60-70		
Всього на-селення										
2011	58,4	33,6	72,0	76,6	79,2	78,7	60,9	24,1	65,5	28,0
2012	59,6	33,4	73,6	77,6	80,0	80,0	61,9	24,0	66,9	26,4
2013	60,2	32,5	73,7	78,2	81,2	80,4	63,4	23,9	67,3	25,9
2014	56,6	29,5	71,6	74,9	77,9	78,4	59,4	15,5	64,5	16,7
2015	56,7	28,2	71,8	74,3	79,1	78,6	61,7	14,5	64,7	14,9
Жінки										
2011	54,4	29,3	65,4	72,1	77,1	78,6	55,6	22,2	63,3	28,4
2012	54,8	29,1	65,6	71,1	76,7	79,0	56,4	21,8	63,7	26,0
2013	55,3	28,3	65,2	71,4	77,0	79,5	58,0	21,5	63,7	25,2
2014	51,9	25,2	62,7	67,7	74,6	78,7	54,6	13,8	61,1	16,0
2015	51,7	24,8	63,1	67,1	75,1	77,8	56,4	12,2	60,9	13,1
Чоловіки										
2011	62,9	37,7	78,4	81,1	81,4	78,8	67,5	27,0	67,5	27,0
2012	65,0	37,6	81,4	84,0	83,5	81,1	68,9	27,4	69,9	27,4
2013	65,6	36,5	81,9	84,9	85,5	81,4	70,1	27,5	70,8	27,5
2014	61,8	33,6	80,2	81,9	81,2	78,2	65,3	18,1	67,8	18,1
2015	62,2	31,3	80,1	81,3	83,1	79,4	68,2	17,9	68,7	17,9
Міські по-селення										
2011	56,6	29,5	72,4	77,5	80,2	78,5	58,4	15,8	64,7	21,1
2012	58,4	30,5	74,1	78,3	80,8	80,0	60,3	17,0	66,8	20,1
2013	58,8	29,1	74,4	79,5	82,2	80,7	61,0	16,5	67,1	18,8
2014	56,9	28,4	74,2	76,6	78,9	79,3	58,6	12,5	65,5	13,7
2015	57,4	25,6	74,4	76,4	80,5	80,0	62,1	13,1	66,0	13,5
Сільська місцевість										
2011	62,6	42,7	70,9	74,4	76,9	79,2	66,9	41,1	67,3	43,3
2012	62,5	39,7	72,2	75,6	78,0	79,8	66,0	39,9	67,1	41,3
2013	63,4	39,3	71,8	74,6	78,7	79,8	69,3	41,3	67,6	42,9
2014	55,9	31,8	65,2	69,8	75,4	76,6	61,2	22,9	62,0	24,1
2015	55,1	32,7	66,3	68,6	75,7	75,7	60,9	17,5	62,0	18,0

Джерело: [159].

Додаток М

Додаток М 1

**Кількість безробітного населення за віковими групами,
статтю та місцем проживання, тис. осіб**

	Безробітне населення у віці 15-70 років	у тому числі за віковими групами, роки							Праце-здатного віку	Старше праце-здатного віку
		15-24	25-29	30-34	35-39	40-49	50-59	60-70		
Всього населення										
2011	1 713,9	434,5	280,5	216,6	211,3	356,8	213,9	0,3	1 712,5	1,4
2012	1 589,8	400,7	290,7	190,0	173,7	316,9	217,2	0,6	1 589,2	0,6
2013	1 510,4	356,5	263,4	187,8	167,7	317,6	217,4	–	1 510,3	0,1
2014	1 847,6	451,8	319,9	261,8	216,5	359,2	237,9	0,5	1 847,1	0,5
2015	1 654,7	361,2	286,1	253,9	176,4	343,8	232,8	0,5	1 654,0	0,7
Жінки										
2011	698,3	180,1	98,3	88,4	90,0	163,8	77,7	–	697,2	1,1
2012	644,8	158,2	102,3	74,6	73,4	151,9	83,8	0,6	644,2	0,6
2013	630,5	142,8	97,4	76,6	78,4	138,6	96,7	–	630,4	0,1
2014	709,4	179,9	118,0	93,9	88,0	141,8	87,4	0,4	709,0	0,4
2015	692,2	150,4	118,7	96,4	78,3	163,3	85,0	0,1	691,9	0,3
Чоловіки										
2011	1 015,6	254,4	182,2	128,2	121,3	193,0	136,2	0,3	1 015,3	0,3
2012	945,0	242,5	188,4	115,4	100,3	165,0	133,4	–	945,0	–
2013	879,9	213,7	166,0	111,2	89,3	179,0	120,7	–	879,9	–
2014	1 138,2	271,9	201,9	167,9	128,5	217,4	150,5	0,1	1 138,1	0,1
2015	962,5	210,8	167,4	157,5	98,1	180,5	147,8	0,4	962,1	0,4
Міські поселення										
2011	1 238,8	318,3	219,1	158,2	140,5	249,5	152,9	0,3	1 237,4	1,4
2012	1 104,2	270,4	216,8	136,4	120,7	214,0	145,3	0,6	1 103,6	0,6
2013	1 032,2	237,7	192,3	133,7	118,1	204,8	145,6	–	1 032,2	–
2014	1 289,4	289,9	218,7	197,1	158,2	253,3	171,8	0,4	1 289,0	0,4
2015	1 121,4	223,2	192,9	183,2	130,1	233,7	157,8	0,5	1 120,7	0,7
Сільська місцевість										
2011	475,1	116,2	61,4	58,4	70,8	107,3	61,0	–	475,1	–
2012	485,6	130,3	73,9	53,6	53,0	102,9	71,9	–	485,6	–
2013	478,2	118,8	71,1	54,1	49,6	112,8	71,8	–	478,1	0,1
2014	558,2	161,9	101,2	64,7	58,3	105,9	66,1	0,1	558,1	0,1
2015	533,3	138,0	93,2	70,7	46,3	110,1	75,0	–	533,3	–

Джерело: [159].

**Рівень безробіття населення за віковими групами,
статтю та місцем проживання, %**

	Безробітне населення у віці 15-70 років	у тому числі за віковими групами, роки							Праце-здатного віку	Старше праце-здатного віку
		15-24	25-29	30-34	35-39	40-49	50-59	60-70		
Всього населення										
2011	8,2	17,2	10,0	8,1	7,9	6,8	5,5	0,0	8,9	0,1
2012	7,6	17,5	9,8	7,0	6,5	6,2	5,3	0,1	8,2	0,0
2013	7,3	17,0	8,9	6,8	6,2	6,3	5,2	–	7,8	0,0
2014	9,3	23,1	11,1	9,3	8,1	7,3	6,0	0,1	9,7	0,1
2015	9,1	22,4	11,2	9,7	7,2	7,6	6,3	0,1	9,5	0,1
Жінки										
2011	6,9	16,8	8,0	7,1	6,9	6,0	4,0	–	7,8	0,1
2012	6,5	16,5	8,0	6,1	5,7	5,8	4,1	0,1	7,2	0,1
2013	6,3	16,2	7,7	6,2	6,1	5,4	4,6	–	7,0	0,0
2014	7,5	22,4	9,7	7,6	6,9	5,6	4,4	0,1	8,0	0,1
2015	8,1	21,9	10,8	8,4	6,7	7,1	4,6	0,0	8,5	0,1
Чоловіки										
2011	9,4	17,5	11,5	9,0	8,9	7,7	6,9	0,1	9,9	0,1
2012	8,7	18,3	11,1	7,8	7,3	6,7	6,5	–	9,1	–
2013	8,1	17,5	9,8	7,3	6,4	7,3	5,8	–	8,5	–
2014	10,8	23,7	12,2	10,6	9,3	9,1	7,6	0,0	11,2	0,0
2015	10,1	22,7	11,4	10,8	7,7	8,1	7,9	0,1	10,4	0,1
Міські по-селення										
2011	8,7	20,1	10,3	8,2	7,5	6,9	5,7	0,1	9,2	0,2
2012	7,7	18,9	9,8	6,9	6,3	6,1	5,2	0,1	8,1	0,1
2013	7,2	18,5	8,8	6,5	6,1	5,9	5,1	–	7,6	–
2014	9,2	23,2	10,4	9,1	8,2	7,4	6,2	0,1	9,5	0,1
2015	9,0	23,5	10,8	9,4	7,5	7,6	6,3	0,1	9,3	0,2
Сільська місцевість										
2011	7,2	12,4	8,9	8,0	9,0	6,7	5,0	–	8,3	–
2012	7,5	15,2	9,7	7,5	6,9	6,5	5,7	–	8,4	–
2013	7,3	14,6	9,0	7,7	6,6	7,2	5,4	–	8,2	0,0
2014	9,5	23,1	13,1	9,7	8,0	7,1	5,6	0,0	10,2	0,0
2015	9,4	20,7	12,0	10,8	6,6	7,6	6,4	–	9,9	–

Джерело: [159]..



**МІНІСТЕРСТВО
СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
(Мінсоцполітики)**

вул. Еспланадна, 8/10, м. Київ, 01601, тел.: (044) 226-24-45, факс: (044) 289-00-98 E-mail: info@mlsp.gov.ua,
Код ЄДРПОУ 37567866, реєстраційний рахунок 35213015078737 в ДКСУ м. Києва, МФО 820172

25.10.2016 № 768/021/106-16

На № _____ від _____

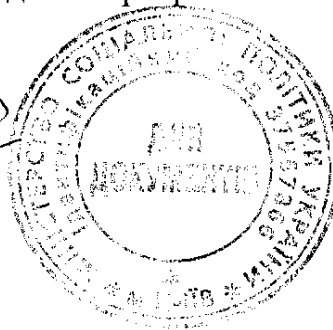
ДОВІДКА

**про впровадження результатів дисертації на здобуття
наукового ступеня кандидата економічних наук Джегура Геннадія
Васильовича на тему «Механізм державного регулювання зайнятості
населення в Україні»**

Департамент ринку праці та зайнятості Міністерства соціальної політики (далі – Департамент) підтверджує факт, що результати дисертаційного дослідження Джегура Геннадія Васильовича в частині шляхів реалізації державної політики зайнятості були використані при розробці проекту постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Програми сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року».

Пропозиції Джегура Геннадія Васильовича щодо шляхів удосконалення механізму державного регулювання населення, зокрема в частині створення ефективних робочих місць, підвищення якості робочої сили, що охоплює не лише її кваліфікаційний рівень, а й здоров'я, освіти на базі гідної оплати праці та удосконалення інституційного забезпечення зайнятості, підтримуються Департаментом та були використані під час розроблення проекту Закону України «Про зайнятість населення».

Директор Департаменту



С. Кікіна



Міністерство економічного розвитку і торгівлі України
Науково-дослідний економічний інститут

Україна 01103, м.Київ
бульв. Дружби Народів, 28
www.ndei.me.gov.ua

тел.: +38 044 529-03-25
факс: +38 044 529-42-81
e-mail: admin@eco-in.kiev.ua

27.07.2012 № 2/366
на № _____ від _____

Довідка
про впровадження результатів наукових досліджень
Джегура Геннадія Васильовича

Результати наукового дослідження Джегура Геннадія Васильовича пов'язані з планом науково-дослідних робіт Науково-дослідного економічного інституту Міністерства економічного розвитку і торгівлі України. Зокрема, Джегур Г.В. приймав участь у виконанні науково-дослідної роботи на тему "Підготовка методичних рекомендацій по розробці альтернативних варіантів прогнозу розвитку економіки України на середньостроковий період та розробка на цій основі середньострокового прогнозу розвитку економіки на 2010-2015 роки" (2009р., № держреєстрації 0109U005460).

Результати дослідження використані при розробці пропозицій стосовно удосконалення державного регулювання зайнятості населення в умовах циклічного розвитку вітчизняної економіки та стимулювання зайнятості в інноваційно орієнтованих видах підприємницької діяльності.

Учений секретар НДЕІ,
д.е.н., професор

С.Г. Дрига

002662



Міністерство соціальної політики України
Державна служба зайнятості
(Центральний апарат)
Київський обласний центр зайнятості
Білоцерківський міськрайонний центр зайнятості
09117, м. Біла Церква, вул. Ярослава Мудрого, 36, тел./факс: (04563) 5-00-79
E-mail czbc@ukr.net
Код ЄДРПОУ 22199887

21.05.2013 № 3329 На № _____ від _____

ДОВІДКА
про впровадження результатів дисертаційного дослідження
Джегура Геннадія Васильовича

Результати дисертаційного дослідження Джегура Геннадія Васильовича за темою: «Механізм державного регулювання зайнятості населення в Україні» використані при розробці Програми зайнятості населення м. Біла Церква на 2013-2017 роки, затвердженої рішенням Білоцерківської міської ради від 25 квітня 2013 року за № 962-41-6.

Особисто автором проаналізовано основні тенденції розвитку ринку праці міста Біла Церква та запропоновано напрями та заходи щодо поліпшення ситуації у сфері зайнятості населення міста до 2017 року.

Директор **Б.М.РІЗ**



Бобрик В.М.



УКРАЇНА

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
БУДІВНИЦТВА І АРХІТЕКТУРИ

03680, м.Київ-37, Повітрофлотський пр., 31, телефон 241-55-80

На № 16.04.2015 № 267

Спеціалізованій Вченій раді
Д. 26. 801. 01
НДЕІ Міністерства економічного
розвитку і торгівлі України

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження
Джегура Геннадія Васильовича

Результати дисертаційного дослідження Джегура Г.В. за темою: «Механізм державного регулювання зайнятості населення в Україні» використані в КНУБА при виконанні НДР «Людський капітал України: стан, проблеми, перспективи відтворення» (№ держреєстрації РК № 0111U004529). Зокрема, обґрунтовані рекомендації щодо переходу до переважно інтенсивного типу відтворення людського капіталу: посилення залежності оплати послуг робочої сили, доходів від складності праці, кінцевих результатів господарської діяльності.

Основні висновки та рекомендації дисертаційної роботи використовуються також в процесі викладання економічних дисциплін: «Економічна теорія», «Мікроекономіка», «Макроекономіка».

Ректор, доктор економічних
наук, професор



Куліков П.М.



УКРАЇНА
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
09117, пл. Соборна 8/1, м. Біла Церква, Київська обл., Україна, тел./факс (04463) 5-12-88
e-mail: rector@btsau.kiev.ua

30. 12. 2016 № 01-12/1285

Довідка
про використання у навчальному процесі наукових результатів
дисертаційної роботи Джегура Геннадія Васильовича на тему:
«Механізм державного регулювання зайнятості населення в Україні»

Довідка видана асистенту кафедри менеджменту та публічного адміністрування Джегуру Геннадію Васильовичу про те, що наукові результати дисертаційного дослідження використовуються у навчальному процесі Білоцерківського національного аграрного університету, зокрема при викладанні дисциплін «Управління персоналом», «Регіональний менеджмент». Окремі теоретико-методичні та прикладні аспекти державного регулювання зайнятості населення дисертаційної роботи використовуються при підготовці та написанні дипломних магістерських робіт.

Довідка призначена для надання в спеціалізовану вчену раду Д 27.821.03 за місцем захисту.

Проректор з наукової та інноваційної діяльності,
д-р. вет. наук, професор



В.В. Сахнюк