

МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

**ІНСТИТУТ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ
ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ УКРАЇНИ**

**ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ
У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ
В УКРАЇНІ У КОНТЕКСТІ
ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ: ПРОБЛЕМИ,
ЕФЕКТИВНІСТЬ, ІННОВАЦІЙНІСТЬ,
РЕЗУЛЬТАТИВНІСТЬ**

Колективна монографія

Київ – 2020

УДК 351:331.5:061.1ЄС(477)

П88

Рекомендовано до друку Вченою радою Інституту підготовки
кадрів державної служби зайнятості України
(Протокол № 6 (147) від 21.06.2019 р.)

Рецензенти:

Кравченко М. В., д. держ.упр., професорка кафедри соціальної та гуманітарної політики НАДУ при Президентові України;

Токарева В. І., д. держ.упр., професорка, проректорка з навчальної роботи Донецького державного університету управління (м. Маріуполь);

Новак-Калася Л. М., д. держ.упр., професорка кафедри державного управління Львівського регіонального інституту державного управління НАДУ при Президентові України.

Авторський колектив: Дубич К.В., д.держ.упр., доц., Дмитренко Г.В., д.держ.упр. (2.1); Дубич К.В., д.держ.упр., доц., Серьогіна Н.О., к.ю.н. (2.2); Дубич К.В., д.держ.упр., доц., Данилюк К.В., к.держ.упр. (2.3); Дубич К.В., д.держ.упр., доц., Рачинський А.І., д.держ.упр., проф. (2.4); Ворона П.В., д.держ.упр., доц., Боков О.В., к.держ.упр., с.н.с. (5.1); Діденко Н.Г., д.держ.упр., проф. (3.1, 3.3); Надрага В.І., д.е.н., проф. (1.5, 5.5); Баршніков В.М., к.тех.н., доц. (4.1); Балашова Н.В., к.е.н. (3.7, 5.3); Качан Я.В., к.держ.упр. (1.6); Масик М.З., к.держ.упр. (5.9.2); Міщенко К.С., к.держ.упр. (3.2, 4.2, 4.3, 4.4, 5.6); Опанауцук П.В., к.іст.н. (5.9.1); Пахомова М.В., к.держ.упр. (2.5); Серьогіна Н.О., к.ю.н. (1.1, 1.2, 1.4, 3.4, 3.5, 3.6, 5.2); Сухомлин В.Б., к.держ.упр. (1.3, 5.7, 5.8); Фомицька Н.В., к.держ.упр., доц. (5.4)

Публічне управління у сфері зайнятості в Україні у контексті
П88 євроінтеграції: проблеми, ефективність, інноваційність,
результативність: колективна монографія / за наук. ред. д. держ.
упр. Р. В. Войтович та К.В. Дубич. Київ, 2020. 480 с.

ISBN 978-617-649-061-6

У колективній монографії авторами розглянуто концептуальні засади комплексної публічної політики у сфері зайнятості в Україні у контексті євроінтеграції, тінізацію ринку праці як проблему публічного управління: українські та міжнародні тенденції, проблеми зайнятості специфічних категорій: молоді, ВПО, інвалідів та інших в умовах реформування ринків праці. Досліджено європейську практику стимулювання зайнятості населення, виклики локальних ринків праці та діяльність органів місцевого самоврядування щодо вирішення проблем зайнятості населення, способи модернізації державної політики зайнятості в умовах євроінтеграції та реалізації Угоди про асоціацію України з ЄС, довгострокову політику подолання безробіття як оптимізаційний механізм зайнятості населення в Україні.

УДК 351:331.5:061.1ЄС(477)

ISBN 978-617-649-061-6

© Інститут підготовки кадрів
державної служби зайнятості
України, 2020
© Колектив авторів, 2020

ПЕРЕДМОВА

Зайнятість населення є одним із найважливіших параметрів оцінки стану економіки та ефективності публічного управління будь-якої держави. Мета державної політики у цій сфері полягає в забезпеченні максимально повного залучення населення до процесів соціально-економічного розвитку. Публічне управління зайнятістю передбачає забезпечення балансу попиту і пропозиції на працю категорій громадян різної професійної кваліфікації, зростання рівня доходів та якості життя населення, створення умов кадрового забезпечення для формування й реалізації підприємницької і творчої ініціативи. Публічне управління зайнятістю населення є складовою частиною політики соціально-економічного розвитку, передбачає вирішення багатокomпонентних завдань, досягнення не тільки кількісних цільових орієнтирів, але й здійснення якісних змін економіки, розвиток людського капіталу, особливо коли це відбувається в контексті євроінтеграції.

Публічне управління зайнятістю населення є важливою частиною системи державного регулювання економіки, вимагає цілеспрямованої роботи й узгодженої участі органів влади на всіх рівнях. Постановка і досягнення окремих показників, що характеризують стан сфери зайнятості в державі, це: рівень безробіття, зайнятості, потреби в трудовому потенціалі тощо. Саме неврахування цих параметрів соціально-економічного розвитку може дезорієнтувати роботу органів влади, зумовити розвиток негативних тенденцій в економіці, соціальну напругу в суспільстві тощо.

Публічне управління зайнятістю населення має відбуватися на основі системного підходу із дотриманням таких принципів: підпорядкованість вимогам розвитку суспільства, економіки; пріоритетність заходів, які забезпечують соціально-політичну стабільність у суспільстві; створення економічних умов для гідного рівня добробуту людей; усунення або мінімізація нерівності у можливостях отримати і зберегти роботу та належний рівень життя, що виникає через інвалідність, сімейні обставини тощо; забезпечення підпорядкованості цілей, завдань, орієнтирів і важелів публічного управління, що здійснюється на різних рівнях управління.

Державна політика у сфері зайнятості населення повинна являти собою систему заходів, що включає можливість реалізації свободи праці, сприяння в забезпеченні зайнятості та захист від безробіття. В умовах ринкової економіки роль держави полягає, насамперед, у тому, щоб допомогти знайти роботу всім, хто може й хоче працювати, і гарантувати соціальну захищеність тим категоріям громадян, які її потребують.

Зважаючи на євроінтеграційні процеси, що відбуваються в Україні, важливим аспектом для публічного управління сферою зайнятості є ключові орієнтири політики зайнятості країн Євросоюзу та моделі, які вони застосовують для ефективного управління ринком праці.

Протягом історичного розвитку практично в кожній країні Європи склалася власна національна модель правового регулювання зайнятості та державної політики у цій сфері. На формування такої моделі впливали системні чинники, серед яких: рівень контролю за найманими працівниками з боку роботодавця; рівень географічної і професійної мобільності працівників; участь у вирішенні питань зайнятості й соціального забезпечення профспілок, організацій роботодавців тощо.

Основним інструментом визначення пріоритетів у сфері зайнятості та координації політики зайнятості держав-членів Євросоюзу стала Європейська стратегія зайнятості (European Employment Strategy). Люксембурзький саміт ЄС у листопаді 1997 р. запровадив європейську стратегію зайнятості (ЄСЗ), не очікуючи, доки Амстердамський договір набуде чинності (1999 р.). Амстердамський договір проголосив зростання зайнятості одним із ключових завдань Європейського Союзу, настільки ж важливим, як і макроекономічні цілі зростання й стабільності. Він зобов'язав держави-члени Євросоюзу працювати над розробкою узгодженої стратегії зайнятості та сприяти формуванню кваліфікованої, підготовленої, динамічної робочої сили і такого ринку праці, який може швидко пристосовуватись до нових економічних обставин. Крім того, цим документом було запроваджено принцип «основного напрямку» (*mainstream*), згідно з яким при розробці всіх інших політик Євросоюзом повинен братися до уваги їхній вплив на зайнятість.

Для реалізації ЄСЗ Люксембурзький саміт розробив новий, т. з. «відкритий метод координації», коли замість примусових постанов використовується добровільна співпраця і «м'які постанови». Європейська Комісія та Рада міністрів щороку аналізують політику зайнятості держав-членів і оприлюднюють «Спільний звіт».

Враховуючи, що ефективність політики зайнятості залежить від забезпечення максимальної мобільності робочої сили, політика ЄС у сфері зайнятості спрямована на створення гнучкої системи професійного навчання, яка готуватиме працівників відповідно до сучасних вимог господарської діяльності національної економіки та дасть змогу швидко й ефективно перенавчати безробітних. У багатьох країнах ЄС здійснюються пряме цільове фінансування створення і функціонування центрів професійної підготовки та перепідготовки на підприємствах.

Керуючись цими положеннями, країни ЄС щорічно узгоджували основні елементи економічних політик та стратегії зайнятості. Макроекономічний діалог проводився у межах Економіко-фінансового комітету через співпрацю з Радою із трудових і соціальних питань та за участі представників Європейської Ради, Європейської Комісії, Європейського центрального банку та соціальних партнерів.

У Лісабоні була вироблена «Лісабонська стратегія», в якій Європейська політика зайнятості стала ключовим елементом. На

Лісабонському саміті було виділено п'ять головних орієнтирів Європейської політики зайнятості: 1) подовження трудового життя, запровадження безперервного навчання відповідно до завдань економічної реструктуризації; 2) реформування системи соціального захисту; 3) заохочення соціальної інтеграції; 4) надання батькам свободи у визначенні кількості дітей у сім'ї; 5) розвиток імміграційної політики.

Для реалізації стратегії «Європа до 2020 року» на рівні ЄС Європейська Комісія працювала за наступними напрямками: створити ринок праці, побудований на гнучкості у динамічній економіці й безпеці для працівників; створити та адаптувати законодавство, яке відповідає принципам розумного регулювання, включаючи інструменти трудового законодавства, а також нові ризики заподіяння шкоди здоров'ю та отримання травм на роботі; підтримувати внутрішню європейську мобільність працівників за допомогою необхідних інвестицій, особливо з Європейського соціального фонду; підтримувати посилення кооперації між інститутами ринку праці, в тому числі державними установами зайнятості держав-членів ЄС; посилити ступінь соціального партнерства, підключити всі можливі служби до вирішення проблем у галузі зайнятості.

Аналіз міжнародного досвіду показує, що системи соціального захисту в різних країнах постійно вдосконалюються залежно від національної специфіки: в одному випадку покращуються вже діючі схеми, в іншому – з'являються нові, обумовлені економічними та соціальними реаліями. Відповідно, розвиток окремих складових соціального захисту відбувається нерівномірно, оскільки масштаби діяльності у цій сфері пов'язані з виконанням функцій соціальної держави, зокрема пріоритетами соціальної політики в країні.

Концепція соціальної держави виступає реальною основою побудови успішної системи підтримки в уразливих верств населення в усіх країнах з розвинутою ринковою економікою. Магістральним напрямом її реалізації є політика мінімізації соціальних ризиків, а тому доволі актуальним є завдання вивчення та імплементації в Україні досвіду управління соціальними ризиками в країнах Європейського Союзу. Система мінімізації соціальних ризиків у більшості країн Євросоюзу базується на сталій структурі соціальних видатків, яка формується на етапах прийняття та виконання державного бюджету.

Реалізація державної політики України у сфері зайнятості населення в умовах інноваційних змін передбачає запровадження дієвих механізмів публічного управління та відповідного методологічного і технологічного інструментарію, одним із яких виступає програмно-цільовий метод. Цей метод є важливим інструментом реалізації соціальної та економічної політики розвитку держави та її регіонів, поряд з методами прогнозування та індикативного планування. Варто відзначити, що в умовах інноваційних змін цільові програми є важливим технологіч-

ним інструментом механізмів публічного управління у сфері зайнятості, який може вирішувати складні завдання з формування ринку праці та забезпечення продуктивної зайнятості населення. Запровадження програмно-цільового методу реалізації державної політики у сфері зайнятості населення розцінюється науковцями як ефективний інструментарій реалізації системного підходу, що забезпечує вирішення науково-дослідницьких, організаційно-інституційних, соціально-демографічних питань належного функціонування ринку праці та соціального захисту трудового потенціалу держави у різних галузях народного господарства.

Держава, запроваджуючи ефективні механізми, методи, інструменти щодо реалізації своїх стратегічних цілей у формуванні ринку праці, забезпеченні зайнятості населення, розробляє державну політику, завдяки якій вирішуватимуться проблеми безробіття та розвитку трудового потенціалу в умовах інституційних змін. Запроваджуючи позитивний досвід розвитку сфери зайнятості країн Євросоюзу, Україна зможе вибудувати власну ефективну модель публічного управління сферою зайнятості.

Авторським колективом Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості підготовлена монографія на тему «Публічне управління у сфері зайнятості в Україні у контексті євроінтеграції: проблеми, ефективність, інноваційність, результативність», в якій досліджено ключові проблеми сфери зайнятості в Україні, інноваційні підходи до їх вирішення та проаналізовано стратегії країн Євросоюзу з ефективного управління сферою зайнятості.

РОЗДІЛ І. КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ КОМПЛЕКСНОЇ ПУБЛІЧНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ У КОНТЕКСТІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ УГОДИ ПРО АСОЦІАЦІЮ

1.1. Зміст, принципи та інструменти державної політики зайнятості населення в Україні

Безробіття – це постійне явище в країнах із ринковою економікою, його масштаби можуть бути більшими або меншими в різні роки. Проте безробіття завжди є причиною виникнення різного роду негативних суспільних явищ – зубожіння громадян, втрати ними впевненості та соціального статусу. Значна кількість людей втрачає необхідні засоби до існування, звичний спосіб життя, можливості проявляти свої здатності у праці, витримувати психологічний стрес, постійно відчуває душевний дискомфорт, зараховуючи себе до тих, хто суспільству не потрібний.

В. І. Власов і О. М. Крапивін переконливо доводять, що разом із зростанням масштабів безробіття в суспільстві зростає напруженість: проявляється масове невдоволення, відбуваються акції протесту, реалізуються інші форми протистояння, зростає злочинність. Одночасно відбувається люмпенізація найбільш відсталोї та знедоленої частини населення, завжди готової на будь-які, здавалося б, неймовірні вчинки, що згубно впливають на суспільство, до будь-яких непередбачуваних дій [12, с. 3].

З огляду на ці обставини країни з розвинутою економікою протягом багатьох років виробили певні підходи та комплексні заходи з формування державної політики сприяння зайнятості, послаблення безробіття та подолання його негативних соціальних наслідків. Ці підходи й заходи містяться, зокрема, і в документах Міжнародної організації праці (МОП). У них знайшли відображення: доцільна політика державних органів у сфері сприяння зайнятості населення; організація й напрями роботи служб і бюро зайнятості; професійна орієнтація та професійна підготовка безробітних, гарантії у сфері сприяння зайнятості, соціального захисту безробітних та ін.

Водночас, слід урахувати більш широке, порівняно з міжнародними та зарубіжними актами, тлумачення зайнятості, яке використовується вітчизняним законодавством, що передбачає

можливість реалізації громадянами своїх навичок не тільки в межах трудових відносин, але й інших сферах зайнятості.

Так, ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» [223] розглядає зайнятість як не заборонену законодавством діяльність осіб, пов'язану із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно.

Згідно зі ст. 4 Закону України «Про зайнятість населення», до зайнятого населення належать громадяни, які проживають на території держави на законних підставах і які працюють за наймом на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством, особи, які забезпечують себе роботою самостійно (у тому числі члени особистих селянських господарств), проходять військову чи альтернативну (невійськову) службу, на законних підставах працюють за кордоном та мають доходи від такої зайнятості, а також особи, що навчаються за денною формою у загальноосвітніх, професійно-технічних та вищих навчальних закладах і поєднують навчання з роботою.

До зайнятого населення також належать:

- непрацюючі працездатні особи, які фактично здійснюють догляд за дитиною з інвалідністю, особою з інвалідністю I групи або за особою похилого віку, яка за висновком медичного закладу потребує постійного стороннього догляду або досягла 80-річного віку, та отримують допомогу, компенсацію та/або надбавку відповідно до законодавства;

- батьки – вихователі дитячих будинків сімейного типу, прийомні батьки, якщо вони отримують грошове забезпечення відповідно до законодавства;

- особа, яка проживає разом з особою з інвалідністю I чи II групи внаслідок психічного розладу, яка за висновком лікарської комісії медичного закладу потребує постійного стороннього догляду, та одержує грошову допомогу на догляд за нею відповідно до законодавства.

До зайнятого населення не належать іноземці та особи без громадянства, які перебувають в Україні і зайнятість яких пов'язана із забезпеченням діяльності іноземних посольств і

місій або виконанням своїх професійних чи трудових обов'язків перед роботодавцем – нерезидентом.

Не випадково С. М. Прилипка та О. М. Ярошенко поділяють зайнятість за змістом на трудову та нетрудову [213, с. 47]. До нетрудової зайнятості вчені-правники зараховують: а) професійну підготовку, перепідготовку й підвищення кваліфікації з відривом від виробництва; навчання в денних загальноосвітніх школах і вищих навчальних закладах; б) засновництво в організаціях, щодо яких засновник набуває майнових прав. До трудової – найману працю та самодіяльну зайнятість.

Провідними вітчизняними науковцями, зокрема, О. А. Грішновою, зайнятість визначається як трудова діяльність громадян, яка пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб, що не суперечать законодавству і, як правило, приносить заробіток (трудовий дохід) [18, с.154].

В. С. Васильченко визначає зайнятість як діяльність громадян, що пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб і, зазвичай, приносить їм дохід у грошовій або іншій формі [11, с. 23]. Як бачимо, в обох визначеннях ще не акцентована увага на взаємозв'язку зайнятості з такими факторами ринкової економіки, як попит і пропозиція.

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

Таким чином, до зайнятого населення належать усі громадяни, зайняті будь-яким видом суспільно корисної діяльності. Особи працездатного віку, які працюють, а також незайняті громадяни, що мають бажання трудитися й активно шукають роботу, відповідно до класифікації, яка застосовується в міжнародній статистиці, належать до категорії економічно активного населення.

Зайнятість населення як соціально-економічна категорія відображає основні властивості й закономірності явищ об'єктивної реальності, виступає єдністю та протилежністю

економічних і соціальних відносин, основою яких є економічні, що виникають між людьми у процесі суспільного відтворення. Водночас, як не може бути економічних аспектів зайнятості поза соціальними, так і немає тільки соціальних аспектів цього явища поза економічними [38, с. 16].

Зайнятість є соціально-економічним явищем, а тому вона має економічну та соціальну сутність. Економічна сутність зайнятості полягає в діяльності людей зі створення валового внутрішнього продукту (національного доходу). Таким чином, чим більше людей зайняті за будь-яких інших умов, тим більше в суспільстві виробляється матеріальних і духовних цінностей, тим вищим стає рівень життя населення. Як економічну категорію зайнятість населення можна розглядати з позицій:

- виробництва та його умов, тому що для цього необхідне з'єднання працівника із засобами виробництва;

- суспільного відтворення – як об'єктивний постійно відтворюваний процес формування, розподілу й використання працівників, визначення умов і форм їх включення у суспільно корисну працю та забезпечення певних масштабів такого включення (останнє визначає рівень забезпеченості працездатного населення робочими місцями в системі суспільного поділу та кооперації праці, від якого залежать соціальна захищеність працівників і реалізація їх конституційного права на працю);

- нагромадження – як процес створення нових робочих місць та засобів існування працівників;

- споживання – як реалізовану трудозабезпеченість, у результаті якої надані працівником послуги праці оплачуються;

- поділу праці – закріплення працівника за певною сферою трудової діяльності.

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

Саме така двоєдина сутність зайнятості населення і дає підстави чітко визначити, що забезпечення зайнятості населення є одним із найважливіших напрямів соціально-економічної політики держави.

Характеризуючи державну політику зайнятості, П. В. Морозов зазначає, що, загалом, державна політика являє собою систе-

му цілей, принципів, загальних і спеціальних, короткострокових і довгострокових заходів, забезпечених економічними передумовами, які мають механізм контролю й реалізації [50, с. 93]. При цьому у правовій державі політика, що проводиться, повинна мати правову форму, тобто здійснюватися в установлених правом межах, що засноване на міжнародних і конституційних нормах і принципах.

Л.Г.Ковалевський вважає, що державна політика зайнятості – діяльність держави, спрямована на регулювання елементів ринку праці для досягнення оптимального в конкретних соціально-економічних умовах рівня зайнятості, більш повної відповідності робочої сили та структури робочих місць, пом'якшення наслідків безробіття [37, с. 34].

О. В. Бражко визначає політику зайнятості як систему заходів для реєстрації безробітних і надання послуг в одержанні інформації про робочі місця; професійну підготовку й перепідготовку, працевлаштування; одержання допомоги зареєстрованими безробітними і громадянами, які звернулись до служби зайнятості [9, с. 34].

Н. Зеліско та А. Гаврилук надають таке визначення: державна політика зайнятості – це унітарна політика, що проводиться на українському ринку праці, активна по відношенню до умов зайнятості, вивільнених працівників і незайнятого населення, пасивна по відношенню до відкритого ринку праці, руху робочої сили, самодостатня по відношенню до соціально-трудової сфери, регулюється законом про зайнятість населення України як частиною соціального законодавства, здійснюється під контролем служби зайнятості як частини системи органів виконавчої влади України, відповідає етапу становлення цивілізованого ринку праці з системою гарантій із безробіття [33, с. 473].

В. Г. Федоренко, визначає політику зайнятості населення як систему регуляторних заходів і дій соціально-економічного, адміністративно-організаційного та правового характеру, які здійснюються державними і соціальними інститутами та спрямовані на забезпечення оптимального функціонування й розвитку сфери соціально-трудових відносин, у тому числі національного ринку праці, з метою забезпечення повної зайнятості [97, с. 348].

Політика зайнятості, за визначенням Л. О. Чорної – це сукупність заходів прямого і непрямого впливу на соціально-

економічний розвиток суспільства загалом і кожного з його членів зокрема [102].

О. Б. Демуш зазначає, що політику у сфері зайнятості необхідно розглядати як пріоритетний напрям сучасної державної соціально-економічної політики, пов'язаної із забезпеченням працездатного населення робочими місцями [20, с. 372].

Конвенція про політику в галузі зайнятості № 122, прийнята Міжнародною організацією праці у 1964 р. [42, с.750-752] (ратифікована Україною 19.06.1968 р.), проголошує, що з метою стимулювання економічного зростання й розвитку, піднесення рівня життя, задоволення потреб у робочій силі та ліквідації безробіття й неповної зайнятості кожна держава-член МОП проголошує і здійснює як головну мету активну політику, спрямовану на сприяння повній, продуктивній і вільно обраній зайнятості. Ця політика має на меті забезпечити: а) роботою всіх, хто готовий стати до неї й шукає її; б) такою роботою, яка була б якомога продуктивнішою; в) свободу вибору зайнятості й найширші можливості для кожного працівника здобути підготовку та використати свої навички і здібності для виконання роботи, до якої він придатний, незалежно від раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних поглядів, іноземного чи соціального походження.

Зміст державної політики зайнятості визначається конкретними матеріальними відносинами, а її форма – правовою свідомістю осіб, відповідальних за прийняття рішень. Тож політика – це єдність матеріального й ідеального, суб'єктивних та об'єктивних факторів.

До вироблення та обґрунтування політики зайнятості ставляться підвищені вимоги, що зумовлюється ситуацією на ринку праці в умовах ринкової економіки. Неринкові чинники у сфері праці сформували величезний прошарок неефективних працівників, які негативно впливають на всі соціально-економічні процеси, зокрема на зростання продуктивності праці, підвищення рівня оплати праці тощо. Недостатня реформованість усієї трудової сфери обмежує можливості державних органів успішно вирішувати проблеми працевлаштування громадян і проводити активну політику на ринку праці. Тому необхідно чітко визначитися: які процеси у сфері зайнятості й на ринку праці треба активізувати для того, щоб трудова сфера не була гальмом економічного

зростання, а всіляко сприяла переходу до економічного росту й подальшого формування ринкових відносин.

Головною метою політики зайнятості є стимулювання економічної активності населення шляхом:

- підвищення стандартів оплати праці;
- стимулювання роботодавців до створення конкурентоспроможних робочих місць з гідними умовами праці (з урахуванням пріоритетів розвитку економіки та регіональних особливостей);
- реструктуризації робочих місць, зокрема забезпечення неухильного скорочення попиту на робочу силу з боку нерентабельних підприємств і неефективних/застарілих видів економічної діяльності, скорочення кількості робочих місць із шкідливими й небезпечними умовами праці, зменшення сукупного попиту на некваліфіковану робочу силу;
- сприяння професійній мобільності населення через доступність перенавчання, підвищення кваліфікації, навчання нових професій; легалізації зайнятості (збільшення кількості робочих місць у зареєстрованих суб'єктів господарювання) на основі розвитку підприємницького середовища;
- сприяння в отриманні робочого місця після закінчення навчального закладу або після тривалої перерви трудового стажу;
- забезпечення збалансованості між потребами економіки в робочій силі та її пропозицією у професійній площині, вдосконалення методів прогнозування розвитку ринку праці;
- активізації соціального діалогу в напрямі стимулювання роботодавців до забезпечення трудових гарантій щодо умов та оплати праці, дотримання принципів соціальної відповідальності;
- подолання утриманських настанов, формування позитивного іміджу працюючої людини та залежності доходів від зайнятості в забезпеченні добробуту.

Також метою політики зайнятості є подолання тенденції деформалізації зайнятості, максимальне охоплення соціальним захистом усього зайнятого населення, підвищення ефективності системи регулювання соціальної відповідальності суб'єктів економіки.

Вважаємо, що основні напрями державної політики забезпечення зайнятості умовно можна розділити на дві групи: заходи загального характеру та спеціальні заходи.

До заходів загального характеру варто зарахувати ті напрями державної політики у сфері зайнятості населення, які покликані забезпечити нормальне функціонування ринку праці в цілому й стосуються всього економічно активного населення. До таких заходів належать: розвиток трудових ресурсів; забезпечення рівних можливостей усім громадянам у реалізації права на добровільну працю й вільний вибір зайнятості незалежно від національності, статі, віку, соціального становища, політичних переконань і ставлення до релігії; підтримка трудової й підприємницької ініціативи громадян, сприяння розвитку їх здатності до продуктивної, творчої праці; координація діяльності у сфері зайнятості населення з діяльністю за іншими напрямками економічної і соціальної політики, включаючи інвестиційну політику, соціальне забезпечення, регулювання зростання росту й розподілу доходів, попередження інфляції; координація діяльності державних органів, професійних спілок, інших представницьких органів працівників і роботодавців у розробці й реалізації заходів щодо забезпечення зайнятості населення й контролю за ними; міжнародне співробітництво у вирішенні проблем зайнятості.

Спеціальні заходи характеризуються спрямованістю на запобігання або попередження негативних наслідків безробіття, соціальну підтримку безробітних громадян і сприяння в забезпеченні зайнятості найбільш соціально незахищеним категоріям населення (інваліди, молодь та ін.). До заходів спеціального характеру належать: створення умов, що забезпечують гідне життя й вільний розвиток людини; проведення спеціальних заходів, що сприяють забезпеченню зайнятості громадян, які особливо потребують соціального захисту та підтримки у пошуку роботи; попередження масового й скорочення тривалого безробіття; заохочення роботодавців, що зберігають діючі та створюють нові робочі місця.

Всі інструменти державної політики у сфері зайнятості населення поділяють на дві категорії: активні та пасивні. До пасивних інструментів політики зайнятості можна віднести: пом'якшення становища безробітних за рахунок виплат по безробіттю, а також страхування населення від втрати роботи [15, с. 131]. До активних інструментів державної політики на ринку праці можна зарахувати допомогу у професійній підготовці та перепідготовці кадрів, проведення курсів підвищення кваліфікації,

організацію та регулювання бірж праці, служб зайнятості населення та інформаційних бюро, що полегшують пошук роботи безробітним. До таких інструментів належать і регулювання рівня заробітної плати, встановлення нормативно-правових актів, які обмежують звільнення працівників. Ще одним активним інструментом є субсидування та пільги з податкового обліку для підприємців, що прагнуть до створення нових та збереження старих робочих місць.

Є. П. Качан виділяє чотири основні функціональні блоки методів державної політики зайнятості, які дають змогу охопити набір її інструментів та засобів: нормативно-правові, що визначають правові межі встановлення відповідності між попитом на робочу силу та її пропозицією, збільшення місткості ринку праці та зростання рівня зайнятості населення; соціально-економічні, тобто вплив окремих важелів політики оплати праці та доходів на обсяги пропозиції робочої сили та її структуру, формування механізму трудової мотивації; фінансово-вартісні, які охоплюють широкий спектр важелів (дохід і прибуток, процентні ставки, цільові економічні фонди, амортизаційні відрахування, інвестиції, кредити та ін.), що опосередковано впливають на ринок праці; організаційно-економічні, які полягають у розширенні спектра основних функцій державної служби зайнятості та підвищенні якості послуг, що їх вона надає населенню [36, с. 10-13].

Стосовно сфери забезпечення зайнятості населення державна політика повинна включати відповідним чином оформлену правом систему заходів і способів забезпечення зайнятості населення, що включає можливість реалізації свободи праці, сприяння в забезпеченні зайнятості та захист від безробіття. В умовах ринкової економіки роль держави полягає, насамперед, у тому, щоб допомогти знайти заняття всім, хто може й хоче працювати, і гарантувати соціальну захищеність категоріям громадян, що її потребують [48, с. 32].

При визначенні основних напрямів державної політики у сфері забезпечення зайнятості населення держава, виходячи з конституційних пріоритетів, повинна враховувати принципи формування такої політики. Відповідно до ст. 15 Закону України «Про зайнятість населення» державна політика зайнятості базується на таких принципах:

- пріоритетності забезпечення повної, продуктивної та вільно обраної зайнятості у процесі реалізації активної соціально-економічної політики держави;
- відповідальності держави за формування та реалізацію політики у сфері зайнятості населення;
- забезпечення рівних можливостей населення в реалізації конституційного права на працю;
- сприяння ефективному використанню трудового потенціалу та забезпечення соціального захисту населення від безробіття [70].

Саме правові принципи, що визначають основні напрями державного впливу на відносини у сфері зайнятості, слугують фундаментом побудови цілісного комплексу заходів, спрямованих на забезпечення зайнятості населення. Крім того, виходячи із правових принципів здійснюється розвиток законодавства у цій сфері.

1.2. Інституційні основи формування та реалізації державної політики зайнятості населення України

Нинішній стан інституційних основ реалізації соціально-трудових відносин не задовольняє повною мірою ні працівників, ні роботодавців. В умовах існування різноманітності проблем у сфері зайнятості особливо актуальним є розмежування та урізноманітнення функцій державних органів зайнятості, підвищення ефективності їх функціонування, акцент на стратегічні заходи у процесах формування ефективної зайнятості населення.

Інституційні основи будь-якої сфери діяльності є сукупністю державних і недержавних інституцій, які забезпечують наявність правових, організаційних та економічних умов, необхідних для організації і здійснення цієї діяльності [105, с. 40].

Інституційні основи – це стійкі економічні та соціальні зв'язки між людьми, норми і правила, на основі яких формуються економічні та соціальні відносини і реалізується той чи інший спосіб господарювання. Дійсне інституційне середовище сприяє зниженню управлінських ризиків, трансакційних витрат і збільшує сукупний дохід нації. Під інститутами розуміють розроблені людьми формальні й неформальні обмеження, а також фактори примусу, що структурують соціальну взаємодію суб'єктів та визначають «правила гри» в суспільстві [6, с. 167].

На думку В. П. Антонюка та Л. В. Щетініної, інституційні основи – це державний вплив на ринок праці через інституційні важелі (передусім нормативно-правові акти) здійснення політики у соціально-трудовій сфері, розвиток ринкової інфраструктури [2, с. 113].

Інституційні основи формування та реалізації державної політики зайнятості складаються, насамперед, із нормативно-правової бази, до якої включаються:

Конституція України від 28 червня 1996 р;

Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р.
№ 322-VIII;

Господарський кодекс України від 16 січня 2003 р. № 436-IV;

Податковий кодекс України від 02 грудня 2010 р. № 2755-VI;

Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 р. № 435-IV;

Закон України «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування» від 23 січня 1999 р. № 1105-XIV;

Закон України «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 02 березня 2000 р. № 1533-III;

Закон України «Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування» від 09 липня 2003 р. № 1058-IV;

Закон України «Про зайнятість населення» від 05 липня 2012 р. № 5067-VI;

Закон України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 р.
№ 504/96-ВР;

Закон України «Про колективні договори і угоди» від 01 липня 1993 р. № 3356-XII;

Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р.
№ 108/95-ВР;

Закон України «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р.
№ 2694-XII;

Закон України «Про пенсійне забезпечення» від 05 листопада 1991 р. № 1788-XII та інші нормативні акти);

Загальнообов’язкове державне пенсійне страхування.

Крім законодавчих актів, до нормативно-правових основ формування й реалізації державної політики зайнятості населення належать укази Президента України, постанови Верховної Ради України, постанови та розпорядження Кабінету Міністрів України, накази Міністерства соціальної політики України, міжнародні угоди та інші нормативно-правові документи.

Механізми розвитку державної політики зайнятості населення відображаються у державних стратегічних і програмних документах, а саме:

- Державній стратегії регіонального розвитку на період до 2020 року (з 2014 р.);

- Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020» (з 2015 р.).

Згідно зі «Стратегією сталого розвитку «Україна-2020» передбачається забезпечити реалізацію політики, яка сприяє продуктивній діяльності, створенню гідних умов праці, підприємництву, творчості та інноваційній діяльності, створити сприятливі умови для підвищення кваліфікації, мотиваційні стимули для професійної переорієнтації та розвитку самозайнятості населення.

До 2030 р. слід забезпечити повну і продуктивну зайнятість та гідні умови праці для всіх жінок і чоловіків, зокрема молодих людей та інвалідів, і рівну оплату за працю рівної цінності відповідно до показників продуктивності праці; підвищити рівень зайнятості населення до 70% за рахунок створення нових робочих місць; сприяти забороні та ліквідації найгірших форм дитячої праці (до 2025 р. припинити практику використання дитячої праці в усіх її формах); здійснити заходи стимулювання підвищення рівня зайнятості жінок, які мають дітей віком до 6 років, до 70% [80].

Програма зайнятості населення м. Києва на 2018-2020 рр., покликана врегулювати дисбаланс між попитом та пропозицією робочої сили, що наразі є у столиці. Окрім того, документ вирішує проблеми молодіжного безробіття, тіньової зайнятості та виплати заробітної плати «у конвертах».

У планах – створення додаткового попиту на робочу силу, підвищення кваліфікації працівників та рівня обізнаності населення про можливості на ринку праці. Також одне із ключових завдань програми – сприяти зайнятості громадян, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці.

У результаті реалізації Програми очікується підвищення зайнятості населення до 62,6%. Водночас, рівень безробіття киян віком від 15 до 70 років знизиться до 6,1%. За допомогою столичної служби зайнятості планується працевлаштовувати щороку більше 10 тис. безробітних. А професійну підготовку, перепідготовку або підвищення кваліфікації проходитимуть 4,3 тис. непрацевлаштованих осіб.

Регіональна політика у сфері зайнятості у наступні роки спрямовуватиметься на виконання пріоритетних завдань за такими основними напрямками:

1. Створення додаткового попиту на робочу силу.
2. Підвищення кваліфікації робочої сили.
3. Підвищення рівня обізнаності населення про можливості на ринку праці.
4. Сприяння зайнятості громадян, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці.

Фінансування запропонованої програми здійснюватиметься за рахунок коштів міського бюджету, передбачених у рамках програми «Турбота. Назустріч киянам» та Фонду на випадок безробіття [82].

Відповідно до ст. 17 Закону України «Про зайнятість населення» органами, що забезпечують формування та реалізацію державної політики у сфері зайнятості населення, є: Верховна Рада України, Кабінет Міністрів України, центральний орган виконавчої влади у сфері соціальної політики, інші центральні органи виконавчої влади, Верховна Рада Автономної Республіки Крим та Рада міністрів Автономної Республіки Крим, місцеві державні адміністрації, органи місцевого самоврядування [70].

У Верховній Раді України створено Комітет з питань соціальної політики, зайнятості та пенсійного забезпечення. До його компетенцій входять:

- державна політика у сфері соціального захисту громадян;
- державне соціальне страхування;
- запровадження соціального медичного страхування;
- соціальні гарантії, забезпечення достатнього життєвого рівня людини;
- державна політика у сфері регулювання трудових відносин та зайнятості населення;
- розвиток соціального партнерства та діяльність об'єднань громадян сторін соціального партнерства;
- діяльність соціальних фондів;
- державна політика у сфері пенсійного забезпечення.

Кабінет Міністрів України розробляє і затверджує основні напрями реалізації державної політики у сфері зайнятості

населення на середньостроковий період, в яких визначаються шляхи та способи розв'язання проблем зайнятості населення і передбачаються заходи з консолідації зусиль усіх сторін соціального діалогу з метою регулювання процесів на ринку праці, підвищення рівня зайнятості населення.

Координацію і контроль за виконанням основних напрямів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення здійснює центральний орган виконавчої влади у сфері соціальної політики за участю центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції.

Відповідальність за виконання основних напрямів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення покладається на міністерства та інші центральні органи виконавчої влади, Раду міністрів Автономної Республіки Крим, обласні, Київську та Севастопольську міські державні адміністрації, органи місцевого самоврядування. Головним органом у системі центральних органів виконавчої влади з формування та реалізації державної політики у сфері зайнятості населення є центральний орган виконавчої влади у сфері соціальної політики, нинішнє Міністерство соціальної політики України.

Для реалізації державної політики зайнятості населення, професійної орієнтації, підготовки й перепідготовки, працевлаштування та соціальної підтримки громадян, які тимчасово не працюють, у порядку, що визначається Кабінетом Міністрів України, створюється Державна служба зайнятості України.

На сучасному етапі її діяльність регламентується:

1. Законом України «Про зайнятість населення» [70], де у третьому розділі визначено роль, завдання і функції центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції;

2. Положенням про Державну службу зайнятості України, затвердженим наказом Міністерства соціальної політики України та Указом Президента України [67].

Основними завданнями Державної служби зайнятості України є:

- реалізація державної політики у сфері зайнятості населення та трудової міграції;

- внесення пропозицій міністру – керівнику центрального органу виконавчої влади у сфері соціальної політики щодо формування державної політики у сфері зайнятості населення;
- сприяння громадянам у пошуку підходящої роботи;
- надання роботодавцям послуг з добору працівників;
- участь в організації проведення громадських та інших робіт тимчасового характеру;
- сприяння громадянам в організації підприємницької діяльності, зокрема шляхом надання індивідуальних та групових консультацій;
- участь у реалізації заходів, спрямованих на запобігання масовому вивільненню працівників, профілактика настання страхового випадку, сприяння мобільності робочої сили та зайнятості населення в регіонах з найвищими показниками безробіття, монофункціональних містах та населених пунктах, залежних від містоутворюючих підприємств;
- організація підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації безробітних з урахуванням поточної та перспективної потреб ринку праці;
- проведення професійної орієнтації населення;
- додаткове сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян, які неконкурентоспроможні на ринку праці;
- здійснення контролю за використанням роботодавцями та безробітними коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, який утворюється з метою фінансування передбачених програмами зайнятості населення заходів.

Міністерство соціальної політики України є центральним органом виконавчої влади, який забезпечує реалізацію державної політики у сфері зайнятості, соціального захисту, соціального страхування, оплати, нормування та стимулювання праці, охорони праці, умов праці, пенсійного забезпечення, соціального обслуговування населення, соціально-трудова відносин, координує діяльність щодо реалізації державних і регіональних соціальних програм, налагодження соціального партнерства.

Основними напрямками діяльності Міністерства соціальної політики України є:

- розроблення, обґрунтування, координування та контролювання виконання соціальних програм з питань зайнятості, соціального захисту, соціального страхування, пенсійного забезпечення і соціального обслуговування населення, народонаселення, забезпечення соціально-трудових прав жінок, молоді;

- сприяння раціональній, продуктивній і вільно обраній зайнятості, підвищенню якості та конкурентоспроможності робочої сили;

- керівництво діяльністю державної служби зайнятості, запровадження заходів, пов'язаних із регулюванням ринку праці та трудової міграції, здійснення контролю за раціональним використанням коштів Державного фонду сприяння зайнятості населення;

- розроблення та здійснення заходів з метою посилення мотивації до праці, вдосконалення її оплати, організації та нормування; розроблення й затвердження міжгалузевих норм і нормативів праці;

- координація діяльності органів виконавчої влади, спрямованої на регулювання праці, проведення консультацій та організація співробітництва у цьому напрямі з об'єднаннями профспілок і власників, сприяння розв'язанню соціально-трудових проблем на основі принципу соціального партнерства, участь в укладанні колективних договорів, угод;

- здійснення заходів щодо зміцнення міжнародного співробітництва у сфері соціально-трудових прав громадян, налагодження постійних зв'язків з Міжнародною організацією праці, підготовка пропозицій щодо приведення актів законодавства України у відповідність із міжнародними трудовими нормами, вивчення та узагальнення міжнародного досвіду регулювання трудових відносин і зайнятості населення, його соціального захисту та поліпшення умов праці, підготовка пропозицій щодо використання цього досвіду на національному рівні;

- участь у підготовці та реалізації міжнародних угод, пов'язаних із трудовою міграцією, захистом прав працівників-мігрантів.

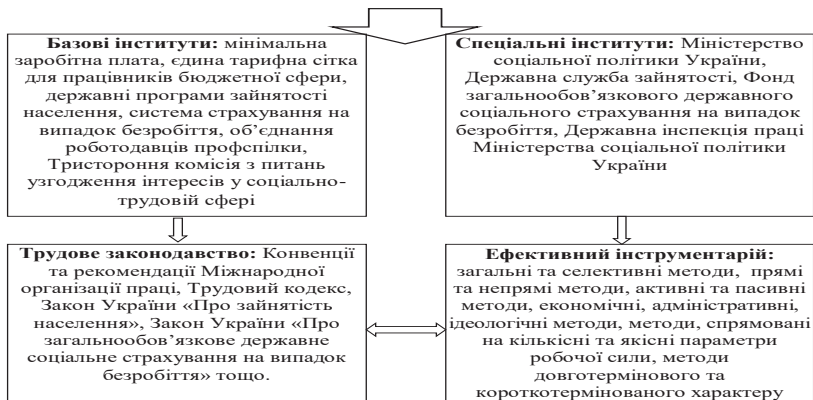


Рис. 1.1. Інституційні основи формування і реалізації державної політики зайнятості населення

Ще на початку періоду ринкових трансформацій в Україні були введені певні базові інститути, покликані забезпечувати ефективну зайнятість (рис. 1.1), до яких слід зарахувати: мінімальну заробітну плату, Єдину тарифну сітку розрядів і коефіцієнтів з оплати праці, систему загальнообов'язкового соціального страхування на випадок безробіття, об'єднання роботодавців, Тристоронню комісію, яку 2010 р. замінила Національна тристороння соціально-економічна рада [2, с. 111]. Було переглянуто трудове законодавство з метою його адаптації до ринкових відносин, широко використовувалися стандартні зразки, рекомендовані міжнародними організаціями.

Проте слід урахувати, що загальносвітовий процес інституалізації сфери зайнятості має в Україні свою специфіку, проходить складно й суперечливо, супроводжується реформуванням уже створених інститутів, їх неефективним функціонуванням. Формування інституційного середовища відбувається практично у спонтанному режимі, під впливом рішень, що приймаються незалежно одне від одного державою, підприємцями та найманими працівниками. Зміни в системі трудових відносин, зокрема – зростання безробіття, поглиблення диференціації та зниження реальних доходів населення, характеризуються складністю та неоднозначністю оцінок.

1.3. Програмно-цільовий метод реалізації державної політики у сфері зайнятості населення в умовах інноваційних змін

Реалізація державної політики у сфері зайнятості населення в умовах інноваційних змін передбачає запровадження відповідного методологічного й технологічного інструментарію, одним із яких виступає програмно-цільовий метод. Цей метод є «важливим інструментом реалізації соціальної та економічної політики розвитку держави та її окремих регіонів поряд з методами прогнозування та індикативного планування» [384]. Варто відзначити, що в умовах інноваційних змін цільові програми є важливим технологічним інструментом, який забезпечує вирішення складних у ресурсному відношенні завдань у сфері забезпечення продуктивної зайнятості населення. Запровадження програмно-цільового методу реалізації державної політики у сфері зайнятості населення – ефективний інструментарій реалізації системних заходів, що забезпечують вирішення науково-дослідницьких, організаційно-інституційних, соціально-демографічних питань належного функціонування сфери працевлаштування та соціального захисту трудового потенціалу держави у різних сферах суспільного життя.

Запровадження програмно-цільового методу реалізації державної політики у сфері зайнятості населення дозволяє чітко проранжувати почерговість соціально-економічної та політичної доцільності вирішення відповідних проблемних позицій у сфері державної політики щодо оптимізації функціонування трудового потенціалу держави. Виходячи з цього програмно-цільовий метод державної політики у сфері зайнятості населення дозволяє, передусім, артикулювати стратегічну значущість сфери зайнятості населення в контексті забезпечення побудови ефективної сервісної держави. Йдеться про визначення доцільності, пріоритетності та почерговості розвитку й реалізації відповідних програмних заходів на державному та регіональному рівнях. Підтвердженням цього є той факт, що саме запровадження цільових програм є ефективним інструментом вирішення комплексу складних міжгалузевих та міжвідомчих завдань у сфері забезпечення продуктивної зайнятості населення в умовах інноваційних змін.

Програмно-цільовий метод передбачає програмно-цільове управління у сфері зайнятості населення шляхом «мікроплану-

вання» конкретних напрямів з урахуванням відповідних процесів, які відбуваються у даній сфері. З огляду на це запровадження програмно-цільового підходу реалізації державної політики у сфері зайнятості населення передбачає «органічну єдність чітко структурованої змістовної частини програми з формуванням та використанням організаційного та фінансового механізмів її реалізації» [380, с. 53]. Запровадження програмно-цільового методу реалізації державної політики дозволяє чітко ідентифікувати роль цільових програм у забезпеченні продуктивної зайнятості населення в умовах інноваційних змін. Даний контекст також передбачає доцільність урахування аспекту впливу служб зайнятості на запровадження відповідних цільових програм щодо працевлаштування та соціального захисту трудового потенціалу.

Цільові програми у сфері зайнятості населення є публічним документом, який визначає сукупність послідовно намічених дій, операцій та процедур, пов'язаних із вирішенням проблеми оптимізації трудового потенціалу держави в умовах інноваційних змін. Функціональною метою цільових програм є інтеграція відповідних ресурсів, дій, напрямів для формування єдиної цілісної системи зайнятості населення всіх рівнів публічного управління. Мова йде про цілеорієнтованість усієї системи зайнятості населення у всіх сферах суспільного життя в умовах інноваційного розвитку. При цьому варто відзначити, що цілеорієнтованість задає програмно-цільове планування, організацію, координацію заходів, спрямованих на управління трудовим потенціалом та залучення його до сфери суспільного відтворення. Саме така методологія має бути покладена в основу програмно-цільової діяльності держави у сфері зайнятості населення в умовах інноваційної зайнятості.

Запровадження цільових програм держави у сфері продуктивної зайнятості населення має виступати своєрідним методологічним і технологічним орієнтиром для забезпечення результативності її функціонування. Під ними розуміють базові документи, які визначають функціональні напрями із забезпечення результативності сфери зайнятості населення. Цільові програми встановлюють конкретний перелік дій, необхідних для вирішення локальних проблем у сфері забезпечення продуктивної зайнятості населення, враховуючи зміну інноваційного простору, яка детерміновано позначається на функціонуванні трудового потенціалу держави. Цільові програми держави у сфері зайнятості

населення спрямовані на конкретне вирішення проблем, з досягненням відповідного економічного ефекту. Досягнення такого ефекту від запровадження цільових програм у сфері зайнятості населення передбачає збалансування відповідних організаційних та інституційних режимів вирішення проблем зайнятості населення в державі.

Це свідчить про те, що програмно-цільовий метод у даному контексті є ефективним інструментом вирішення соціально-економічних проблем, пов'язаних з виникненням локальних проблемних ситуацій, які перебувають у доволі інерційних умовах. Цей метод виступає результативним програмно-цільовим інструментом забезпечення природного функціонування системи суспільного розвитку, яка має найвищі показники збалансованості розміщення трудового потенціалу. Відтак, такий підхід до запровадження програмно-цільового методу реалізації державної політики у сфері зайнятості населення передбачає вирішення «масштабних та довготривалих проблем, включаючи формулювання цілей, на досягнення яких зорієнтоване проведення заходів, передбачених відповідною цільовою програмою» [374].

Варто відзначити, що стратегічною метою цільових програм реалізації державної політики у сфері зайнятості населення має виступати реально-тактичне вирішення проблеми повної зайнятості населення, а з іншого боку це передбачає розширення відповідних ресурсних можливостей щодо локалізації відповідних проблемних ситуацій, які блокують можливість повної зайнятості населення. Тож державна політика має забезпечити розширення ресурсного потенціалу в такий спосіб, щоб це не виходило за межі чітко визначених часових регламентацій досягнення конкретного результату. Цільова програма задає не лише відповідний смисловий рівень розуміння сфери зайнятості населення, а й блокує саму можливість виходу за межі цільового рівня виконання відповідних пріоритетних напрямів цільової програми. В цьому контексті програмно-цільовий метод реалізації державної політики у сфері зайнятості населення є «органічною складовою частиною, яка визначає орієнтири програмних заходів щодо досягнення відповідних цілей реалізації цільових програм у даній сфері» [373, с. 46]. Такий підхід дозволяє збалансувати ресурси держави та суспільного сектору на досягнення генеральної мети у сфері зайнятості населення. Генеральна мета традиційно в

межах будь-якої інституційної практики виступає сукупністю цілей та програмних дій, які формують «цілереалізовану систему» досягнення результативності у сфері зайнятості населення. Це передбачає часову й ресурсну збалансованість потенціалу держави та суспільства в контексті реалізації спільної цілісної мети у сфері зайнятості та працевлаштування населення.

Програмно-цільовий метод державної політики у сфері зайнятості населення дозволяє відкоригувати досягнення цілей за умов наявних ресурсних можливостей. З огляду на це запровадження даного методу слугуватиме забезпеченню «більш високого рівня конкретності, кількісній визначеності індикаторів результативності постановки програмних цілей та досягненню конкретної мети» [129, с. 28]. Відтак, завдяки програмно-цільовому методу реалізації державної політики у сфері зайнятості населення відбувається чітке спрямування програмних дій держави щодо розміщення трудового потенціалу в різних сферах суспільного життя. Цей метод, задаючи головний цільовий орієнтир досягнення єдиної мети у сфері зайнятості населення, передбачає вирішення супутніх цілей та цільових завдань, які утворюють багаторівневу, ієрархічно побудовану цільову систему розміщення, заміщення та захисту трудового потенціалу держави. Йдеться про запровадження саме таких цільових програм держави, які слугують оптимізації стратегічних напрямів її функціонування у даній сфері, враховуючи різні аспекти та спрямування. Програмно-цільовий метод реалізації державної політики у сфері зайнятості населення забезпечує структурування відповідних заходів згідно з чітко визначеними цільовими пріоритетами держави у напрямі вирішення певних проблемних ситуацій.

Розглядаючи програмно-цільовий метод реалізації державної політики у сфері зайнятості населення в умовах інноваційних змін доцільно особливу увагу звернути на те, що він забезпечує формування відповідного набору процедур, які слугують досягненню певної результативності функціонування ринку праці. Це, у свою чергу, свідчить, що стратегічна результативність запровадження програмно-цільового методу реалізації державної політики у сфері зайнятості населення забезпечує збалансованість постановки програмних цілей та програмних заходів щодо досягнення та встановлення часових інтервалів їх реалізації. Відповідна збалансованість досягається завдяки дотриманню логічної схеми формування цільової програми за формулою «цілі

програми – шляхи досягнення програмних цілей – засоби, необхідні для практичної реалізації шляхів» [371].

Така формула експлікує тріаду «цілі – шляхи – засоби», яка виступає методологічним принципом, відповідно до якого забезпечується результативність діяльності держави щодо оптимізації сфери зайнятості населення. Держава, володіючи відповідним ресурсним інструментарієм щодо реалізації своїх стратегічних цілей у сфері зайнятості населення, задає своєрідний технологічний кластер, за яким має вирішуватись відповідна проблема функціонування та розвитку трудового потенціалу в умовах інноваційних змін.

Відтак, програмно-цільовий метод реалізації державної політики у сфері зайнятості населення, включаючи сукупність визначених цілей, які ведуть до узгоджених за своїм змістом та скоординованих у часі дій, слугує забезпеченню ресурсами відповідних заходів, що спрямовані на вирішення проблеми зайнятості населення [48, с. 19]. Запровадження програмно-цільового методу реалізації державної політики у сфері зайнятості населення містить відповідні характеристики, властиві цільовим програмам. До таких характеристик К. Третнер зараховує:

- програмність, що характеризується наявністю плану проведення комплексу взаємопов'язаних, узгоджених програмних дій;

- цілеорієнтованість, яка відображає спрямованість програмних заходів на досягнення цілей у формі вирішення єдиної загальної проблеми;

- комплексність – у формі комбінації різноманітних заходів, що забезпечують вирішення програмної проблеми;

- ресурсозабезпеченість, яка відображає забезпечення програмних дій ресурсами в необхідній кількості, концентрацію ресурсів у межах однієї програми;

- результативність (ефективність), яка проявляється в тому, що успішно вирішити програмну проблему не можна іншими, не програмними способами, без запровадження програмних заходів та концентрації ресурсів [292, с. 73].

Саме за такими характеристиками і має оцінюватись реалізація цільових програм держави у сфері зайнятості населення. Їх змістовне наповнення також повинне мати виключно цільовий характер, адже «для будь-якого суспільства праця є первинною

умовою його функціонування та відтворення, однак в умовах інноваційних змін суспільство виявилось неспроможним забезпечити людині можливість повноцінної реалізації її здібностей через працю» [101, с. 84]. В результаті, держава вимушена запроваджувати програмно-цільові заходи щодо забезпечення зайнятості населення, враховуючи той факт, що дана сфера має достатньо складний в організаційному та інституційному відношенні характер. Така діяльність держави передусім повинна обов'язково враховувати той факт, що «первинно не раціональне територіальне розміщення продуктивних сил завжди детерміновано призводить до виникнення економічної кризи та поглиблення соціально небезпечної ситуації, обумовленої перенасиченістю попиту на робочу силу» [101, с. 85].

Тож програмно-цільовий метод реалізації державної політики у сфері зайнятості населення дозволяє розробити та запровадити цільові програми як гарант уникнення тривалого масового безробіття. Це безпосередньо вимагає від держави запровадження саме таких цільових програм, які б фіксували кардинальні зусилля держави щодо стабілізації становища на ринку праці та не допущення зростання «ненормальних» показників безробіття населення» [101, с. 85]. Запровадження програмно-цільового методу реалізації державної політики у сфері зайнятості населення в умовах інноваційних змін має стосуватись передусім стратегії посилення ролі держави в забезпеченні зайнятості населення та здійснення належного регулювання ринку праці шляхом запровадження відповідних програмно-цільових прийомів.

На нашу думку, запровадження такого технологічного прийому реалізації державної політики у сфері зайнятості населення слугуватиме забезпеченню ефективної зайнятості населення, зниженню показників відкритої та прихованої зайнятості, нормалізації відповідних процесів розміщення трудового потенціалу в різних сферах суспільного життя. Йдеться про цільовий принцип розподілу ресурсів, запровадження системних заходів, прийняття державно-управлінських рішень, які б координували зусилля держави щодо забезпечення продуктивної зайнятості населення в умовах інноваційних змін. Це дозволить спрогнозувати ефект від реалізації цільових програм у сфері зайнятості населення, який може стосуватись як загальносуспільного, так і конкретно-індивідуального рівня зайнятості населення. Важлива та чи інша ініційована державою цільова програма щодо зайнятості населення

працюватиме на користь держави в цілому у напрямі зростання її економічних показників розвитку чи на користь інтересів конкретної людини, сприяючи поверненню конкретного безробітного до зайнятості через відповідну форму підтримки (соціальна виплата, відповідний контракт). Головним критерієм результативності запровадження таких програм має виступати виправдання затрат як з боку держави, так і громадського сектору на їх реалізацію.

Додержуючись організаційної та інституційної доцільності запровадження програмно-цільового методу реалізації державної політики у сфері зайнятості населення варто відзначити його спрямованість на забезпечення докорінних змін у розвитку ринку праці, перехід до нових практик зайнятості населення, реалізації відповідних інфраструктурних проектів, які б оптимізували процеси працевлаштування населення. Це дозволить заблокувати поширення критичного рівня безробіття та перехід його у тіньову сферу, стримати непродуктивну зайнятість. Такий підхід, на нашу думку, дозволить забезпечити «необхідні структурні зрушення у державі в цілому, оптимізувати відповідні процеси, які впливають на розгортання соціально-економічної ситуації, обумовленої фактами впливу зайнятості населення на державному та регіональному рівнях» [395]. Запровадження цільових програм у сфері зайнятості населення дозволить повною мірою мобілізувати відповідні ресурси держави щодо просування інноваційного циклу політики зайнятості населення. В даному контексті ми виходимо із доцільності запровадження відповідних супутніх програм інноваційного розвитку держави, які детерміновано впливатимуть і на підвищення показників зайнятості населення. Такий підхід дозволить «надати ринку праці поступальної цільової динаміки в умовах дискретності складних економічних проблем, які рикошетом позначаються на функціонуванні сфери зайнятості населення» [395].

Варто відзначити, що в умовах інноваційних змін особливо-го значення набуває потенціал програмно-цільового методу, оскільки він виступає сполучною ланкою для традиційного вирішення складних проблем розвитку суспільства. Його перевагу в умовах інноваційних змін для оптимізації процесів зайнятості населення Ю.В.Герцій вбачає у принципових особливостях, серед яких:

- індикативний характер програм, терміни реалізації яких прямо залежать від забезпеченості програм необхідними матеріальними й фінансовими ресурсами;

- системний характер основних цілей і завдань програми з вирішення складних комплексних проблем розвитку сфери зайнятості;

- забезпечення єдності методологічних і методичних підходів до вирішення завдань розвитку зайнятості регіонів;

- здатність концентрувати обмежені матеріальні й фінансові ресурси на вирішення принципових питань розвитку сфери зайнятості регіону, від яких залежить поступальний розвиток економіки і зростання життєвого рівня населення;

- потенційна можливість забезпечення громадського контролю при формуванні цілей і завдань програмного розвитку та використання фінансових ресурсів (експертиза, формування міжвідомчих комісій з їх реалізації та ін.) [51, с. 75-76].

Врахування таких принципових особливостей запровадження програмно-цільового методу реалізації державної політики у сфері зайнятості населення є найбільш результативним інструментарієм стабілізації відповідних процесів у сфері працевлаштування населення та блокування деформаційних проявів зайнятості. Якщо даний метод не гарантуватиме очікуваної результативності максимальною є ймовірність виникнення суперечності та ускладнення відповідних процесів у сфері зайнятості як на державному, так і на регіональному рівнях. Аби не допустити поширення відповідних процесів функціонально логічним, на думку К. О. Уільямса, є запровадження «комплексного підходу до розвитку зайнятості як цілісної системи, яка об'єднує соціально-економічні процеси, що відбуваються у сфері праці, освіти, культури, екології, а також пов'язати соціальні цілі та завдання управління зайнятістю з ресурсами усіх видів, які використовуються для їх реалізації» [297, с. 70]. Вчений запропонував систему цілей розроблення програми сприяння зайнятості населення, яка включає: зниження загрози виникнення масового безробіття, підвищення рівня і формування ефективної структури зайнятості населення, пов'язаної із забезпеченням правових, економічних та організаційних умов для створення і збереження економічно ефективних робочих місць у перспективних галузях економіки; науково-методичне забезпечення підтримки системи зайнятості; зниження рівня масових вивільнень; підвищення якості робочої сили; підтримку і розвиток нових видів зайнятості; цільову підтримку робочих

місць для неконкурентоздатних громадян; розвиток професійної і територіальної мобільності населення; формування раціональних пропорцій зайнятості в економіці; зниження рівня непродуктивної зайнятості; вдосконалення інформаційної підтримки розвитку системи робочих місць; розвиток міських центрів зайнятості населення [297, с. 72].

В умовах інноваційних змін як підвищується, так і діаметрально знижується попит на робочу силу, зростають масштаби безробіття. Аби заблокувати відповідні деформаційні прояви у державах постмодерного типу приймаються та реалізуються цільові програми, спрямовані на забезпечення продуктивної зайнятості населення. Йдеться про запровадження цільових програм «Підвищення ефективності функціонування ринку праці», «Сприяння зайнятості населення» та «Соціальний захист від безробіття». Пріоритетами відповідних цільових програм держав в умовах інноваційних змін є:

- виконання органами публічної влади функціональних сервісних повноважень у сфері сприяння зайнятості населення;
- скорочення дисбалансу між попитом та пропозицією робочої сили за допомогою відповідної підготовки фахівців необхідної кваліфікації для різних галузей економіки;
- профілактика безробіття у довготривалій та короткотривалій перспективі.

Реалізація пріоритетних цілей типової програми у сфері зайнятості населення сприятиме здійсненню відповідних заходів, серед яких: працевлаштування населення, блокування високих показників безробіття, сприяння громадянам у пошуку роботи, а роботодавцям – у відборі працівників необхідної кваліфікації (забезпечення функціонування центрів зайнятості відповідних рівнів публічного управління), інформування громадян про становище на ринку праці та показники зайнятості населення; організація ярмарків вакансій та навчальних робочих місць; забезпечення професійного навчання безробітних, запровадження системи профорієнтаційних заходів щодо вибору сфери діяльності, працевлаштування; надання соціальної підтримки соціально уразливим категоріям громадян, організація проведення оплачуваних громадських робіт, організація тимчасового працевлаштування неповнолітніх громадян та у вільний від навчання час (Цільова програма «Перше робоче місце»),

соціальна адаптація безробітних громадян, переселенців, сприяння їх самозайнятості.

Важливу роль в умовах інноваційних змін відіграють також цільові програми зі стабілізації ситуації на ринку праці держави, стратегічною метою яких є пом'якшення соціальної напруги на загальнодержавному та регіональному рівнях. Досягнення такої мети передбачає запровадження низки заходів, спрямованих на виконання відповідних оптимізаційних завдань у сфері зайнятості населення, серед яких:

- збереження робочих місць та стимулювання їх створення, в тому числі у межах інвестиційних програм;
- підвищення якості та професійної мобільності робочої сили;
- підтримання зайнятості монопрофільних населених пунктів [327, с. 105].

Реалізація завдань, передбачених цільовою програмою зі стабілізації ситуації на ринку праці, має визначатися доцільністю запровадження системи програмних заходів з урахуванням територіальних та соціальних пріоритетів, що дозволить стабілізувати ситуацію із зайнятістю населення та блокувати високі показники його безробіття (стримати оптимальний рівень безробіття), соціальної напруги, зберегти необхідний трудовий потенціал держави. Досягнення поставлених цілей таких програм включає реалізацію комплексу заходів за основними напрямками, зокрема:

- реалізацію випереджаючого професійного навчання (стажування) громадян: працівників, що перебувають під загрозою звільнення; працівників організацій виробничої сфери, які здійснюють реструктуризацію і модернізацію виробництва відповідно до інвестиційних проектів; жінок, які працюють у шкідливих і важких умовах праці, з метою їх виведення зі шкідливого виробництва; жінок, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною до трьох років і які планують повернення до трудової діяльності; професійну перепідготовку лікарів відповідно до програми модернізації охорони здоров'я;
- організацію громадських робіт, тимчасового працевлаштування працівників містоутворюючих та системоутворюючих підприємств, що перебувають під загрозою звільнення, а також визнаних у встановленому порядку безробітними

громадянами та громадянами, які шукають роботу, проживають у монопрофільних населених пунктах з напруженою ситуацією на ринку праці;

- стажування випускників освітніх установ з метою набуття ними досвіду роботи;

- сприяння працевлаштуванню незайнятих інвалідів, батьків, які виховують дітей-інвалідів, багатодітних батьків;

- сприяння самозайнятості безробітних громадян та стимулювання створення безробітними громадянами, які відкрили власну справу, додаткових робочих місць для працевлаштування безробітних громадян;

- надання адресної підтримки громадянам, що звернулися до органів служби зайнятості з метою пошуку роботи, включаючи організацію їхнього переїзду в іншу місцевість для заміщення робочих місць, які створюються в тому числі у межах реалізації цільових та інвестиційних програм [369, с. 38].

Важливим технологічним прийомом реалізації програмно-цільового методу реалізації державної політики у сфері зайнятості населення є запровадження Цільової програми «Розвитку малого та середнього підприємництва», спрямованої на створення сприятливих умов для розвитку малого й середнього бізнесу. Досягнення даної мети передбачає вирішення наступних завдань у сфері зайнятості населення в умовах інноваційних змін, серед яких:

- забезпечення зайнятості населення та розвиток самозайнятості;

- підвищення конкурентоспроможності суб'єктів малого та середнього підприємництва, надання їм сприяння у просуванні вироблених ними товарів (робіт, послуг) і результатів інтелектуальної діяльності на ринок;

- якісна зміна галузевої структури суб'єктів малого й середнього підприємництва;

- розвиток інфраструктури підтримки малого та середнього підприємництва;

- вирівнювання умов для розвитку малого й середнього підприємництва на рівні міст і регіонів держави;

- розвиток форм фінансової підтримки суб'єктів малого та середнього підприємництва;

- підвищення прозорості діяльності суб'єктів малого та середнього підприємництва [330, с. 180].

Запровадження програми передбачає реалізацію відповідних заходів за такими основними напрямками:

- удосконалення законодавства у сфері регулювання діяльності суб'єктів малого й середнього підприємництва та усунення адміністративних бар'єрів у сфері розвитку підприємництва та зайнятості населення;

- сприяння розвитку малого та середнього підприємництва на регіональному рівні;

- фінансова підтримка суб'єктів малого й середнього підприємництва;

- підтримка та розвиток підприємців, молодіжного підприємництва;

- розвиток жіночого і сімейного підприємництва;

- інформаційна підтримка суб'єктів малого та середнього підприємництва, пропаганда і популяризація підприємницької діяльності;

- підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації кадрів для малого й середнього підприємництва [330, с. 181].

З огляду на це запровадження типових цільових програм сприятиме результативності реалізації програмно-цільового методу здійснення державної політики у сфері зайнятості населення в умовах інноваційних змін.

Таким чином, програмно-цільовий метод значною мірою сприятиме реалізації державної політики у сфері зайнятості населення в умовах інноваційних змін, являючи собою найбільш ефективний спосіб стабілізації ринку праці. На підставі цього доведено, що запровадження відповідних цільових програм встановлює конкретний перелік дій, операцій та процедур, які слугують оптимізації процесів забезпечення продуктивної зайнятості населення, створюючи ресурсні можливості для вирішення поточних питань за умов наявності обмеженого інституційного та організаційного потенціалу. Показано функціональну результативність програмно-цільового планування в системі забезпечення зайнятості населення шляхом підготовки та затвердження нормативно-правових документів, що регулюють процеси розроблення цільових програм у сфері ринку праці. Такий підхід є інструментом скоординованого забезпечення результативності управління процесами зайнятості населення в умовах інноваційних змін.

1.4. Характерні риси європейської політики зайнятості населення

Протягом історичного розвитку практично у кожній країні Європи склалася власна національна модель правового регулювання зайнятості та державної політики у цій сфері. На формування такої моделі впливають системні чинники, серед яких: рівень контролю за найманими працівниками з боку роботодавця; рівень географічної і професійної мобільності працівників; участь у вирішенні питань зайнятості та соціального забезпечення профспілок, організацій роботодавців тощо [95, с. 76].

Так, характеризуючи континентальну модель регулювання зайнятості, варто одразу зазначити, що у контексті формування на території Західної та Центральної Європи спільного ринку праці особливо важливим є досвід країн-членів Європейського Союзу. Із прийняттям до ЄС південноєвропейських країн – Греції, Іспанії та Португалії – виникли побоювання щодо соціального демпінгу. У 1980-ті роки в ЄС посилювалася дискусія про політику у сфері зайнятості. У прийнятій в 1989 р. Соціальній хартії зафіксовано політичний консенсус з приводу того, що у межах внутрішнього ринку ЄС основні соціальні права працівників не порушуватимуть.

Ключовим інструментом визначення загальносоюзних пріоритетів у сфері зайнятості та координації політики зайнятості держав-членів стала Європейська стратегія зайнятості (англ. European employment strategy), ще відома під назвою «Люксембурзький процес». Вона було передбачена у новому розділі «Зайнятість» (раніше просто стаття) Амстердамського договору [399]. Люксембурзький саміт ЄС у листопаді 1997 р. запровадив Європейську стратегію зайнятості (ЄСЗ), не очікуючи, доки Амстердамський договір набуде чинності (1999 р.).

До Амстердамського договору співпраця на рівні ЄС у сфері зайнятості та ринку праці нічим не відрізнялася від міждержавного співробітництва в таких міжнародних організаціях, як Організація з безпеки і співробітництва в Європі або Міжнародна організація праці. Амстердамський договір проголосив зростання зайнятості одним із ключових завдань Європейського Союзу, настільки ж важливим, як і макроекономічні цілі зростання й стабільності. Він

зобов'язав держави-члени працювати над розробкою узгодженої стратегії зайнятості та сприяти формуванню кваліфікованої, підготовленої, динамічної робочої сили, і такого ринку праці, що може швидко пристосовуватися до нових економічних обставин. Крім того, у цьому документі було запроваджено принцип «основного напрямку» (*mainstream*), згідно з яким при розробці всіх інших політик ЄС повинен братися до уваги їхній вплив на зайнятість.

В люксембурзькій стратегії виділені чотири основні аспекти:

- підприємницькі якості (*entrepreneurship*) – готовність до створення нових робочих місць за рахунок скорочення трудових витрат, які не мають відношення до зарплати та інших форм податкового навантаження зайнятості;

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

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

- рівність можливостей (*equal opportunities*) – сприяння участі жінок на ринку праці, інтеграція інвалідів до трудового життя та ін. [391].

Для реалізації ЄС3 Люксембурзький саміт розробив новий, так званий «відкритий метод координації», коли замість примусових постанов використовується добровільна співпраця і «м'які постанови». Європейська Комісія та Рада міністрів щороку аналізують політику зайнятості держав-членів та оприлюднюють «Спільний звіт». Далі Комісія пропонує, а Рада затверджує «Основні напрями щодо зайнятості», на підставі яких країни ЄС розробляють національні «Плани дій щодо зайнятості». Допомогає Раді в цій роботі Комітет із зайнятості, який був створений згідно з Амстердамським договором на заміну Комітету із зайнятості та ринку праці, створеного 1996 року. Комітет із зайнятості здійснює моніторинг політики держав-членів у сфері зайнятості та ринків праці, сприяє її координації та висловлює свою думку. До нього входять по два представники від кожної держави-члена і два представники від Європейської Комісії.

Наступні європейські ради спрямовували і коригували ЄС3 відповідно до змін соціально-економічної ситуації.

Найважливішими в подальшому розвитку стратегії зайнятості стали Кардіфський (червень 1998 р.), Кельнський (червень 1999 р.), Лісабонський (березень 2000 р.), Стокгольмський (жовтень 2000 р.) і Барселонський (березень 2002 р.) саміти.

У 1999 р. Європейська Рада в Кельні ухвалила Європейський пакт зайнятості, який був спрямований на припинення скорочення кількості робочих місць і визначив підхід до об'єднання всіх заходів ЄС щодо політики зайнятості:

- вичерпна структурна реформа та модернізація, метою якої стало посилення інноваційної спроможності й ефективності ринку праці та ринків товарів, послуг і капіталів (Кардіфський процес);

- координування економічної політики та поліпшення ефективності взаємодії між зростанням заробітної плати і валютною, бюджетною й фінансовою політикою шляхом макро-економічного діалогу, спрямованого на збереження динаміки без зростання інфляції (Кельнський процес);

- подальший розвиток і запровадження скоординованої стратегії зайнятості для поліпшення ефективності ринків праці шляхом підвищення рівня зайнятості, розвитку підприємництва, пристосування бізнесу та найманих працівників до нових умов, а також рівних можливостей для чоловіків і жінок у працевлаштуванні (Люксембурзький процес) [350, с. 132].

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

Основними заходами гнучкої політики зайнятості в ЄС є:

- мотивація професійної підготовки працівників протягом усього життя для підвищення кваліфікації або навчання іншої професії, що підвищує шанси працевлаштування при зміні кон'юнктури на ринку праці;

- підтримка рівних можливостей для всіх суб'єктів на ринку праці;
- зміна форм трудових контрактів з урахуванням потреб роботодавців і працівників;
- сприяння використанню сучасних інформаційних технологій для реалізації гнучких форм зайнятості;
- адаптація систем соціального захисту для підтримки трудової мобільності трудящих.

Враховуючи, що ефективність політики зайнятості залежить від забезпечення максимальної мобільності робочої сили, політика ЄС у сфері зайнятості спрямована на створення гнучкої системи професійного навчання, яка б готувала працівників відповідно до сучасних вимог господарства та була здатною швидко й ефективно перенавчати безробітних. У багатьох країнах ЄС здійснюється пряме цільове фінансування створення і функціонування центрів професійної підготовки та перепідготовки на підприємствах.

Керуючись цими положеннями, країни ЄС щорічно узгоджували основні елементи економічних політик та стратегії зайнятості. Макроекономічний діалог проводився у рамках Економіко-фінансового комітету через співпрацю з Радою з трудових і соціальних питань та за участі представників Європейської Ради, Комісії, Європейського центрального банку та соціальних партнерів.

У Лісабоні була вироблена так звана «Лісабонська стратегія», в якій Європейська політика зайнятості стала ключовим елементом. Лісабонська стратегія визначила мету розвитку соціальної сфери аж до 2010 р., а саме – перетворити ЄС у найбільш інноваційну, конкурентоздатну й динамічну економіку світу. Зокрема, досягти 70 % зайнятості, в тому числі зайнятості жінок – на рівні 60%. У Лісабонському процесі також була зроблена спроба ще більше пов'язати політику у сфері зайнятості з іншими сферами економічної політики, однак загальне тло при цьому дуже змінило. Якщо в Кельні на першому плані ще перебувала орієнтація на попит, то в Лісабоні утвердилася парадигма конкурентоспроможності з першочерговою метою перетворення Європи до 2010 р. у

найбільш динамічний у світі економічний простір, заснований на знаннях [381].

На Лісабонському саміті було виділено п'ять головних орієнтирів Європейської політики зайнятості: 1) подовження трудового життя, введення безперервного навчання відповідно до завдань економічної реструктуризації; 2) реформування системи соціального захисту; 3) заохочення соціальної інтеграції; 4) надання батькам свободи у визначенні кількості дітей у сім'ї; 5) розвиток імміграційної політики.

Загалом ці орієнтири вимагають: підвищення внеску соціальної політики в економічне зростання, що включає:

- конкурентоспроможність і соціальну згуртованість завдяки розвитку безперервного навчання, модернізації організації праці та реформування соціального захисту;

- подовження трудового життя за допомогою розширення зайнятості не тільки старших за віком працівників, а й молоді. Подовжити і поліпшити трудове життя можна шляхом оптимального поєднання періодів роботи, навчання та часу, присвяченого дітям і людям похилого віку. Це передбачає забезпечення гнучкості в організації праці та соціального захисту протягом усього життєвого циклу людини;

- заохочення соціальної інтеграції, здійснення інвестицій у дітей та молодь. Нинішня соціальна політика особливу увагу приділяє літнім людям і стабільності пенсійного забезпечення, однак не можна ігнорувати той факт, що в сьогоденній Європі значна частина молодих людей, які в майбутньому стануть відігравати провідну роль у суспільстві, стикається з ризиком бідності;

- динамізацію демографічних процесів. Світовий досвід підтверджує, що демографічний фактор є визначальним для динамічного розвитку суспільства. Відповідно, ЄС має надати імміграційній політиці більш селективного та інтегрованого характеру, заохочувати молоді пари до народження будь-якої кількості дітей;

- забезпечення якісного управління соціальною сферою в кожній із країн ЄС, беручи до уваги відмінності між ними, особливо після розширення складу членів Євросоюзу [381].

Варто також відзначити, що ЄС вважав за потрібне замінити правовий термін, уведений МОП, «гідна праця» на

термін «гарна робота» у зв'язку зі зростаючою стурбованістю про «більшу кількість і більшу якість робочих місць». Крім того, у січні 2007 р. країни ЄС прийняли нову концепцію – «Якість праці та зайнятості в Європі», яка виступає розвитком на більш високому рівні ідей, закладених у Програмі гідної праці МОП, з урахуванням специфіки Європейської соціальної моделі.

Створений у Євросоюзі спільний ринок праці передбачає:

- ліквідацію будь-якої дискримінації працівника на ґрунті громадянства в питаннях працевлаштування, зарплати та інших умов роботи та найму;

- право проживати у країні, де оселився громадянин після звільнення разом з родиною, яка не втрачає це право і після смерті особи;

- боротьбу з дискримінацією через релігійні та інші переконання, інвалідність, вік чи сексуальну орієнтацію.

У березні 2010 р. Європейська комісія оголосила про початок реалізації стратегії розвитку «Європа до 2020 року», а в червні того ж року Рада Європи офіційно прийняла її як стратегію швидкого, стійкого зростання, яке враховує інтереси усіх верств суспільства. Як основні стратегічні цілі розвитку Європейського Союзу виділено п'ять завдань щодо економічної зайнятості, науково-дослідних і дослідно-конструкторських розробок, зміни клімату, освіти та бідності. Перше з цих завдань передбачає підвищення до 2020 р. до 75% економічної зайнятості чоловіків і жінок у віці від 20 до 64 років [139].

Для реалізації стратегії «Європа до 2020 року» на рівні ЄС Європейська Комісія працюватиме за такими напрямками: створити ринок праці, побудований на гнучкості у динамічній економіці й безпеці для працівників; створити та адаптувати законодавство, яке відповідатиме принципам розумного регулювання, включаючи інструменти трудового законодавства (робочий час, час відпочинку, призначення на посаду, донесення інформації до працівників), а також нові ризики заподіяння шкоди здоров'ю та отримання травм на роботі; підтримувати внутрішньоєвропейську мобільність працівників за допомогою необхідних інвестицій, особливо з Європейського соціального фонду; підтримувати посилення кооперації між інститутами ринку праці, в тому числі державними установами зайнятості

держав-членів ЄС; посилити ступінь соціального партнерства, підключити всі можливі служби до вирішення проблем у галузі зайнятості [93].

Своєю чергою, на національному рівні держави – члени ЄС працюватимуть за наступними напрямками: впроваджувати національні шляхи досягнення гнучкості та безпеки на ринку праці; переглядати і регулярно відстежувати ефективність податкових та пільгових систем; підтримувати нові форми балансу роботи і повсякденного життя, проводити активну політику з проблеми старіння нації, а також збільшувати рівність статей; підтримувати і відстежувати ефективність впровадження заходів соціального партнерства; надати сильного поштовху до розробки та впровадження Європейського рамкового рішення з кваліфікацій, за допомогою встановлення національних стандартів кваліфікацій працівників; налагоджувати партнерство між сферами освіти, навчання та зайнятості, зокрема шляхом залучення соціальних партнерств у плануванні освітніх заходів [18, с. 166].

Звертаючись до специфіки національних моделей державного регулювання зайнятості населення, варто відзначити, що, наприклад, британська передбачає переважно пасивний характер державної політики зайнятості, високу частку приватних підприємств і громадських організацій у наданні соціальних послуг.

До складу моделі регулювання зайнятості Великобританії входить кілька взаємопов'язаних блоків: збір та поширення інформації щодо стану попиту і пропозиції на ринку праці, цілісна система професійного навчання та працевлаштування, програми навчання та перенавчання для підвищення конкурентоспроможності на ринку праці жінок і молоді, розробка цільових програм громадських робіт, розвиток фондів страхування від безробіття, розвиток системи соціального забезпечення. В інституціональній системі регулювання економіки і соціальних відносин Великобританії наявна розгалужена мережа напівурядових організацій. Питаннями зайнятості та безробіття опікується Комісія з робочої сили, яка виконує дорадчу функцію стосовно уряду. Сьогодні на державному рівні регулювання зайнятості здійснюється Департаментом з питань зайнятості [9, с. 78].

Заслуговує на увагу досвід Великобританії у профорієнтаційній діяльності. Головним координуючим органом

у професійній діяльності є служба зайнятості молоді, яка складається з більш як 3,6 тис. консультантів та їх помічників. Підготовка спеціалістів у цій сфері проводиться з 1949 р. Політика зайнятості у Великобританії спрямована і на розвиток наявної системи професійного навчання та працевлаштування, поширення інформації про ринок праці та існуючі вакансії за сприяння Job-Search Assistance (Служби сприяння працевлаштуванню), застосування низки комплексних заходів щодо сприяння працевлаштуванню випускників освітніх закладів [169, с. 50].

Зупинимося також на скандинавській моделі правового регулювання зайнятості населення, в основі якої – проведення активної політики на ринку праці. До ключових елементів моделі належать: використання непрямих податків на товари і послуги з метою перешкодження швидкому зростанню попиту та розвиткові інфляційних процесів, стимулювання банкрутства нерентабельних підприємств; рівність оплати рівної праці незалежно від фінансового стану роботодавця; поєднання низької інфляції та повної зайнятості за рахунок субсидій підприємствам та організаціям на утримання неконкурентоспроможних працівників; надання таким працівникам робочого місця в державному секторі економіки; селективна державна політика зайнятості у неефективних сферах економіки [9, с. 79].

Окремо варто охарактеризувати шведську та норвезьку державну політику зайнятості населення. Так, політика «повної зайнятості» була проголошена і стала здійснюватися у Швеції на початку 60-х років (у Швеції термін «повна зайнятість» не розуміють буквально – в ньому закладений певний рівень безробіття). Така політика лише означала, що держава, уряд, суспільство, прагнучи до того, щоб безробіття залишалося в межах «суспільно прийняттого» мінімуму, дбають про відповідні допомоги, які даватимуть безробітному можливість існувати [169, с. 30]. Тому у Швеції була розроблена і прийнята нова модель досягнення повної зайнятості, що базується на таких чотирьох основних елементах: 1) обмежена фіскальна політика; 2) «солідарна» політика заробітної плати; 3) активна політика на ринку праці, спрямована на підвищення рівня конкурентоспроможності робочої сили; 4) пріоритетна підтримка галузей, визначених державною програмою перспективного розвитку [9, с. 51].

Сучасна шведська політика «повної зайнятості» передбачає створення системи професійної підготовки, покликаної не тільки перенавчати працівників відповідно до вимог ринку, а й урахувувати його перспективні потреби; збільшення тривалості оплачуваної відпустки; централізоване сприяння міграції робочої сили в галузевому і територіальному аспектах та ін.

Відмітна особливість активної політики на ринку праці Швеції полягає також у тому, що вона має випереджаючий характер, тобто передбачає завчасне створення робочих місць або місць у системі перепідготовки кадрів. Особливо варто відокремити зростаюче значення перепідготовки працівників у межах концепції «безперервної освіти», або «освіти протягом усього життя», націленої на підвищення продуктивності праці за рахунок піднесення рівня знань працівників, кваліфікації, а не інтенсифікації їх праці. Зокрема, законодавчо закріплено надання оплачуваної навчальної відпустки. До речі, Швеція була серед ініціаторів відповідної Конвенції МОП № 140, прийнятої у 1974 р.

В останні роки у Швеції знизився інтерес до громадських робіт як методу боротьби з безробіттям, хоча в недалекому минулому вони широко застосовувалися. Але багато видів робіт у комунальному секторі, а також догляд за людьми похилого віку на дому як і раніше здійснюються в їх рамках.

Нарешті, важливе значення для розширення зайнятості має «солідарна політика в галузі робочого часу», що включає скорочення робочого тижня з нинішніх 35 до 30 годин (середня фактична тривалість робочого тижня у Швеції – 37 годин); порівнянність робочого часу різних категорій працюючих при визначенні їх заробітків; пріоритетне скорочення робочого часу для тих категорій працівників, яким воно, насамперед, необхідне у зв'язку з характером їх праці або сімейного стану; максимальна свобода у формуванні трудового графіка протягом робочого дня і тижня; можливість накопичення відпрацьованого часу при виході у відпустку, яка повинна надаватися своєчасно, враховувати побажання працівника; право взяти короткостроковий відгул без зазначення причин тощо. Невирішеним у Швеції залишається питання про забезпечення адекватного соціального захисту працівників, які зайняті неповний робочий день чи неповний тиждень, а також охоплених «нетиповими» формами зайнятості або працюють за короткостроковими трудовими контрактами [169, с. 32].

У Норвегії запровадження активної політики зайнятості було започатковано 1954 р., коли була прийнята поправка до Конституції Норвегії, яка декларує обов'язок держави сприяти оплачуваній зайнятості населення як одне з найбільш пріоритетних завдань. Адже після закінчення Другої світової війни виникла жорстка необхідність у зайнятості частково працездатного населення, оскільки внаслідок воєнних дій у країні з'явилася велика кількість людей, які стали інвалідами. У 1953 р. було видано офіційний документ, де містилися рекомендації з реабілітації, професійного перенавчання і подальшої зайнятості інвалідів, а також підтримувалося їх право нарівні з фізично повноцінними людьми брати участь у продуктивній економіці. Як результат цієї політики, до 1967 р. у Норвегії було досягнуто майже повної зайнятості (загальний рівень безробіття серед працездатного населення становив лише 1,0%). Водночас на основі аналізу структури і розміру трудових ресурсів та висновку про їх недостатність у країні було змінено систему оподаткування, соціальних виплат і послуг для стимулювання зростання пропозиції роботи. Також були вжиті заходи щодо утримання літніх працівників у секторі економічно активного населення за допомогою збільшення межового віку виходу на пенсію та впровадження пенсійної схеми, заснованої на середньому рівні одержуваної раніше заробітної плати [247, с. 168].

У 70-90-х роках основним напрямом політики зайнятості Норвегії стало утримання зайнятих, з'явилися державні програми щодо скорочення безробіття (наприклад, професійна перепідготовка кадрів), а також набула поширення схема виведення з сектору зайнятості «найслабкіших учасників ринку»: інвалідів та пенсіонерів. У цілому цей період характеризується розширенням соціальних прав і зростанням державних витрат на соціальні схеми підтримки доходів населення (наприклад, у 1986 р. був збільшений термін отримання допомоги з безробіття із 40 тижнів протягом 1 року до 80 тижнів протягом 2 років). У 1990-ті роки в Норвегії було здійснено коригування напрямку в забезпеченні соціальної допомоги від простої підтримки доходу до появи нових інструментів впливу на поведінку людей, тобто, введено елементи стимулу для переходу до трудової діяльності. Зокрема, місцевій владі було надано право вимагати від осіб,

які отримують допомогу по безробіттю, їх участі у громадських роботах протягом усього періоду отримання допомоги. Однак багато муніципалітетів використовували цю державну директиву як спосіб скорочення соціальних витрат, відмовляючи у виплатах допомоги, оскільки вони не могли надати необхідні робочі місця. Однак у цілому в Норвегії законодавчо прийнятий дуже високий рівень втручання держави, спрямований на підтримку активних програм у сфері ринку праці [247, с. 169].

Особливістю політики «активного суспільства» в Норвегії також є всебічна соціальна допомога і дуже низька ймовірність відмови в її отриманні. План трудової діяльності кожного члена «активного суспільства» ретельно продуманий у відповідності з його потребами та побажаннями. Мета «активного суспільства» – забезпечення кожному громадянину рівних можливостей на ринку праці та в суспільстві загалом.

Таким чином, основним завданням сучасної активної політики на ринку праці в Норвегії є прискорення процесу структурної реорганізації пропозиції на ринку праці, його відповідність мінливим зовнішнім чинникам, а також зниження рівня безробіття настільки, наскільки це економічно доцільно й ефективно. А основним критерієм виступає високий рівень зайнятості, вигоди якого трактуються в суспільстві не тільки з матеріальної точки зору, але й особистісної самореалізації. Мабуть саме через означені фактори рівень безробіття в Норвегії продовжує бути одним із найнижчих у світі.

1.5. Концептуальні засади соціального захисту населення країн Європейського Союзу в контексті мінімізації соціальних ризиків

Концепція соціальної держави виступає реальною основою побудови успішної системи підтримки уразливих верств населення в усіх країнах з розвинутою ринковою економікою. Магістральним напрямом її реалізації є політика мінімізації соціальних ризиків, а тому досить актуальним є завдання вивчення та імплементації досвіду управління соціальними ризиками в країнах Європейського Союзу.

Аналіз міжнародного досвіду показує, що системи соціального захисту в різних країнах постійно вдосконалюються залежно від національної специфіки: в одному випадку покращуються вже діючі схеми, в іншому – з’являються нові, зумовлені економічними та соціальними реаліями. Відповідно, розвиток окремих складових соціального захисту відбувається нерівномірно, оскільки масштаби діяльності у цій сфері пов’язані з виконанням функцій соціальної держави, зокрема пріоритетами соціальної політики в країні.

Система мінімізації соціальних ризиків у більшості країн Євросоюзу базується на сталій структурі соціальних видатків, яка формується на етапах прийняття та виконання державного бюджету. Такий підхід має лише одне обмеження – це розмір доходу, який підлягає компенсації. З іншого боку, даний показник є найменш інформативним у плані ймовірності настання тієї чи іншої несприятливої життєвої ситуації, а отже його застосування має суттєві обмеження з точки зору оцінки соціальних ризиків. В основу концепції мінімізації соціальних ризиків країн Європейського Союзу покладено вироблену Євростатом методику міжнародної класифікації соціальних видатків (ESSPROS). Як статистичну одиницю методики обрано єдину схему соціального захисту – звід чітких правил, що містить одну чи кілька інституційних одиниць, які визначають умови виплат та їх фінансування. Типології схеми соціального захисту можуть виходити або з балансу надходжень і витрат на всі види ризиків, або з компенсаторних витрат на мінімізацію одного визначеного ризику чи визначеної групи отримувачів допомоги. Соціальна схема ESSPROS включає такі функції соціального захисту [247]:

- охорона здоров’я – фінансова підтримка у випадку хвороби, передбачаються витрати на підтримання здоров’я громадян країни, системи профілактики захворювань, збільшення тривалості життя населення;

- інвалідність – фінансова підтримка громадян з фізичними недугами, внаслідок яких людина не має можливості реалізуватися на ринку праці;

- старість – фінансова підтримка внаслідок досягнення пенсійного віку;

- сім'я, діти, материнство – виплати, пов'язані з вагітністю, народженням дітей, їх вихованням тощо;
- утримання – виплати, пов'язані з втратою працюючого члена сім'ї;
- безробіття – виплати, пов'язані з втратою робочого місця;
- житлові субсидії – компенсація витрат на житло;
- інші – доплати до визначеного мінімального рівня доходів, а також пов'язані з іншими можливими ситуаціями актуалізації соціальних ризиків.

Державна соціальна підтримка населення в ЄС базується таких принципах: соціальні інтереси визначають стратегію економічної політики, загальна мета якої полягає у розвитку потенціалу всіх громадян; ефективна соціальна політика можлива лише за умови макроекономічної стабілізації; урядові фінанси мають бути надійними і прозорими з точки зору запровадження зрозумілої податкової політики; системи соціального забезпечення повинні більшою мірою надавати послуги всім громадянам, створюючи стимули до праці, а не стимулювати лише забезпечення мінімального рівня для найбільш нужденних верств населення; ефективна ринкова економіка вимагає відповідного інституційного розвитку; охорона здоров'я, освіта та виховання дітей є найважливішими пріоритетами інвестування в майбутнє; охорона навколишнього середовища та нормальні умови праці означають менші витрати на охорону здоров'я, вони також стимулюють зростання виробництва; жодна соціальна політика не може компенсувати втрату робочих місць.

Нові напрями соціальної політики знайшли своє віддзеркалення у відповідних розділах Лісабонської угоди (конституційної угоди ЄС). Так, узагальнення окремих її положень дає змогу стверджувати, що соціальна ринкова економіка в Європі покликана створити умови для сталого розвитку, який передбачає рівновагу між економічною, соціальною та екологічною сферами життя суспільства. Відзначається також підвищення значущості соціального діалогу, до якого долучено профспілки та неурядові організації. Соціальний діалог стає конституційним елементом Європейського союзу, а соціальні тристоронні саміти обов'язковими. Окрім того, до тексту Угоди включено Хартію основних прав людини як невід'ємну її частину

(європейському праву надано перевагу над національними, що передбачає вирішення соціальних конфліктів або протиріч, виходячи лише з примату європейського права). Лісабонська угода поклала край домінуванню так званого «відкритого методу координації» в соціальній політиці, який давно себе вичерпав. Це створило нові можливості для розробки сучасних соціальних індикаторів – своєрідних планових показників, що визначають майбутні перспективи розвитку європейської спільноти. Не менш важливим є те, що Лісабонська угода дає зрозумілі орієнтири щодо необхідності новітніх підходів у визначенні критеріїв соціального прогресу [400].

Для втілення в життя соціальної політики та вирішення поточних завдань використовуються кошти фондів загального бюджету ЄС (Європейський соціальний фонд, Європейський фонд регіонального розвитку, Європейський сільськогосподарський фонд та ін.). Європейський соціальний фонд виступає основним інструментом ЄС з інвестицій в людський капітал. Пріоритетними сферами фінансування Фонду є: підтримка зайнятості та мобільності, інвестування в освіту та підвищення кваліфікації зайнятих, боротьба з бідністю і соціальним виключенням. Бюджет Фонду на період 2014-2020 рр. становить близько 84 млрд євро (на 10 млрд більше, ніж в попередній семирічний період).

Для досягнення поставлених перед ЄС цілей у сфері здійснення соціальної політики заплановані як великі інфраструктурні проекти, такі менш традиційні наукові, інноваційні проекти та проекти мобільності. Такі програми, як «Горизонт 2020», «Еразмус+», «Євратом», програма Європейського Союзу з питань зайнятості та соціальних інновацій, є одними з інноваційних інструментів реалізації соціальної політики ЄС, оскільки саме фінансування інновацій у соціальній, технічній, економічній сферах дасть змогу досягти покращення якості життя та подолати наслідки економічної рецесії, диференціації у рівнях як соціального, так і економічного розвитку [246, с. 39].

Загальнодержавні видатки у Європейському Союзі в 2017 р. становили 45,8% валового внутрішнього продукту. За даними Євростату, ця частка неухильно знижується з 2012 р., коли вона була 48,9% від ВВП. Серед основних статей загальнодержавних витрат в ЄС – стаття «соціальний захист» є найбільш важливим і

становить 18,8% ВВП. Далі йдуть «здоров'я» (7,0%), «державні послуги» (5,8%), «освіта» (4,6%) й «економічні питання» (4,0%). Функції «громадський порядок і безпека» (1,7%), «оборона» (1,3%), «відпочинок, культура і релігія» (1,1%), «охорона навколишнього середовища» (0,8%) та «житлово-комунальні послуги» (0,6%) мають обмежену вагу в структурі витрат. За даними Євростату, частка соціального захисту в державних витратах варіюється в різних країнах-членах ЄС – від менше 10% ВВП в Ірландії (9,5%) до майже чверті у Фінляндії (24,9%). Шість держав-членів: Фінляндія, Франція, Данія, Італія, Австрія та Швеція витрачають не менше 20% ВВП на соціальний захист, а Ірландія, Литва, Мальта, Латвія, Румунія, Чехія і Болгарія – менше 13% ВВП [359].

Порівняння наведених видатків із загальними видатками на соціальний захист в Україні демонструє співставні величини з окремими європейськими країнами, коли беремо до уваги відсоток від ВВП (табл. 1.1), однак його величина значно менша, ніж у будь-якій країні ЄС, нівелює дану відповідність.

Таблиця 1.1

**Загальні видатки на соціальний захист
(за методологією європейської системи інтегрованої
статистики соціального захисту)**

| | 2010 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|--------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Усього, млн грн | 283500,5 | 350363,3 | 361164,6 | 352224,2 | 408242,9 | 433359,0 |
| у % до ВВП | 25,3 | 24,0 | 23,7 | 22,2 | 20,5 | 18,2 |

Джерело: Державна служба статистики України. Соціальний захист населення України. Статистичний збірник. К.: 2018. 122 с.

Видатки зведеного бюджету на соціальний захист та соціальне забезпечення населення в абсолютному значенні протягом останніх років демонструють постійне зростання, однак основним фактором тут виступає інфляція, а не успішність урядової соціальної політики (табл. 1.2).

Таблиця 1.2

**Видатки зведеного бюджету на соціальний захист
та соціальне забезпечення населення**

| | Видатки зведеного бюджету на соціальний захист та соціальне забезпечення, млн грн | У відсотках до загальних видатків зведеного бюджету | У відсотках до ВВП |
|------|--|---|-----------------------|
| 2010 | 104534,9 | 27,7 | 9,3 |
| 2011 | 105434,8 | 25,3 | 7,8 |
| 2012 | 125306,9 | 25,4 | 8,6 |
| 2013 | 145062,6 | 28,7 | 9,5 |
| 2014 | 138004,7 | 26,4 | 8,7 |
| 2015 | 176339,8 | 25,9 | 8,9 |
| 2016 | 258326,1 | 30,9 | 10,8 |
| 2017 | 285761,7 | 27,0 | 9,6 |

Джерело: Державна служба статистики України. Соціальний захист населення України. Статистичний збірник. К.: 2018. 122 с.

Соціальні виплати складаються з трансфертів у грошовій або натуральній формі за допомогою схем соціального захисту домогосподарств та фізичних осіб для звільнення від тягара певного набору соціальних ризиків. В якості ризиків виступають: хвороба, інвалідність, старість, виробничі травми, виплати на дітей, безробіття, компенсації за житло, соціальне виключення тощо. Соціальні виплати в країнах ЄС за функціями (видами соціальних ризиків) мають такий вигляд (рис. 1.2). Безумовні лідери тут Франція, Великобританія та Італія (щодо ФРН, то останні дані відсутні).

Збалансування витрат на соціальні програми в країнах ЄС сприяє підтриманню соціальної стабільності та суспільної злагоди внаслідок обмеження бідності та попередження соціальної поляризації. Ризик бідності з ряду об'єктивних і суб'єктивних причин є навіть в найзаможніших країнах світу, але розвинені суспільства відрізняються тим, що дбають про добробут і соціальну захищеність своїх громадян. Незважаючи на різні базові моделі, що превалюють у країнах Європейського союзу, спостерігається значне зближення основних векторів соціальної політики країн-учасниць, а також активізація спільноти у ключових сферах соціального захисту – широке упровадження

інновацій у соціальній політиці; підтримка активної зайнятості та створення умов для реалізації економічних ініціатив громадян; збереження суспільного добробуту; розширення адресності соціальних допомог; упровадження ринкових відносин у систему соціального страхування; створення умов для приватного пенсійного страхування.

Social benefits by function - million EUR
Social protection benefits

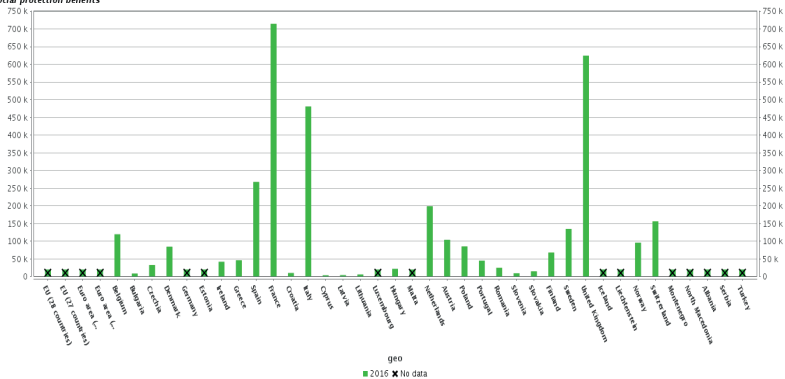


Рис. 1.2. Соціальні виплати за функціями (млн євро)

Джерело: Eurostat. URN: <https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/graph.do?p-code=tps00082&language=en>

Водночас, як засвідчують дані опитувань, рівень довіри населення окремих країн до Європейського Союзу знизився до історичного мінімуму навіть у тих державах, котрі традиційно виступали за спільну Європу (рис. 1.3). Багато у чому це можна пояснити незадоволеністю громадян соціальною політикою, яка упроваджується урядами країн ЄС протягом останніх років.

Стратегія соціально-економічного розвитку України чітко декларує європейський вибір держави, що передбачає створення умов для набуття членства в Європейському Союзі шляхом масштабного впровадження загальноєвропейських норм і стандартів до законодавства та системи державного управління. Євроінтеграція – це не просто партнерство та взаємовигідне співробітництво, вона не обмежується зовнішньополітичними аспектами, бо передбачає істотні внутрішні перетворення згідно з прийнятими інтеграційною спільнотою стандартами. Країна, яка проголошує прагнення стати складовою частиною цього простору,

мусить передусім довести свою спроможність дотримуватися цих норм і стандартів, намагатися бути чинником підтримання соціально-економічної стабільності в регіоні, підвищення конкурентоспроможності цього об'єднання на міжнародній арені, джерелом нових перспектив соціально-економічного та політико-гуманітарного розвитку регіону [164, с. 210].

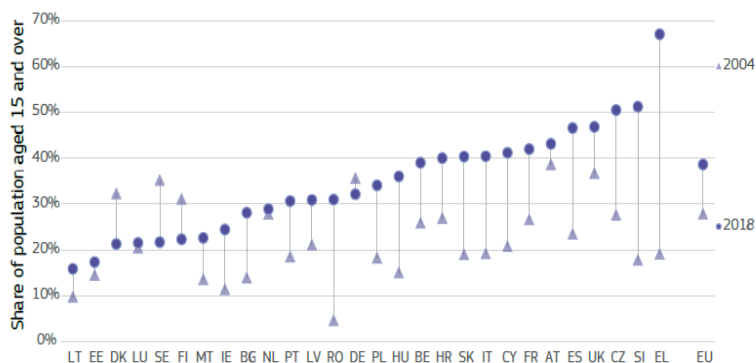


Рис. 1.3. Частка населення, яке не довіряє ЄС, 2004-2018 роки

Джерело: Eurostat. URN: https://ec.europa.eu/regional_policy/sources/doc-gener/work/2018_02_geog_discontent.pdf

Вклад у розвиток соціальної сфери та підтримку уразливих верств населення сприяє розвитку людських ресурсів, зниженню ризику бідності, зменшенню соціальної поляризації в суспільстві, росту суспільного попиту, що, своєю чергою, сприяє економічному зростанню та соціальній стабільності. Соціальні інновації базуються на прискореному розвитку науково-технічного прогресу й проникають у всі сфери людської діяльності (соціальну, економічну, культурну, політичну, духовну). На основі проведених досліджень сучасних тенденцій соціального розвитку на засадах інновацій визначено характерні риси інноваційної соціалізації, що проявляються як основні тренди:

- зростання ролі людського розвитку в забезпеченні конкурентних переваг національної економіки;
- визнання соціальної значущості дослідника-науковця як основної рушійної сили економічного розвитку та необхідності

всебічної підтримки формування інтелектуального потенціалу та умов для його реалізації;

- формування й розвиток людино-орієнтованих послуг, що враховують комплекс соціальних, творчих, особистісних прагнень і потреб, які характеризують людину з позиції її особистості;

- зростання значущості нематеріальних потреб у структурі мотиваційної піраміди;

- перехід значної частини соціальних послуг в електронні системи, що передбачають наявність зворотного зв'язку з компаніями та враховують базові потреби й переваги людини;

- всебічна інформатизація соціального розвитку [113].

Державні соціальні стандарти й нормативи встановлюються з метою визначення механізму реалізації соціальних прав і державних соціальних гарантій громадян, встановлених Конституцією України. На основі соціальних стандартів визначаються розміри основних соціальних гарантій: мінімальна заробітна плата, мінімальна пенсія за віком, інші види соціальних і компенсаційних виплат. Вони використовуються для визначення та обґрунтування розмірів видатків Державного бюджету України [215].

Всезагальність права на соціальне забезпечення в Україні зовсім не означає безумовність реалізації цього права. Законодавство хоч і не передбачає обмежень на отримання тих чи інших видів соціального забезпечення, однак визначає умови, за наявності яких вони надаються. Передумови реалізації суб'єктивного права особи на соціальне забезпечення залежать від виду системи, за якою здійснюється соціальне забезпечення: соціального страхування чи державної допомоги. Водночас, всезагальність системи державної соціальної допомоги в Україні передбачає матеріальне забезпечення чи надання соціального обслуговування особам, які, з огляду на об'єктивні та суб'єктивні чинники, не займалися суспільно корисною діяльністю (соціальне забезпечення інвалідів з дитинства, пенсійне забезпечення непрацездатних громадян, які не набули права на трудову пенсію тощо), проте потребують допомоги суспільства у випадку актуалізації соціального ризику. Це право гарантується загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ та організацій, бюджетних та інших джерел соціального забезпечення; а також створенням мережі державних,

комунальних, приватних закладів із догляду за непрацездатними. Основну роль у системі соціального захисту в Україні відіграє держава, водночас Закон України «Про соціальні послуги» [234] створив можливість залучати до надання соціальних послуг недержавні організації та установи. До державних і комунальних суб'єктів закон відносить державні й комунальні спеціалізовані підприємства, установи та заклади соціального обслуговування; до недержавних – створені відповідно до законодавства юридичні особи, які не мають на меті отримання прибутку (тобто громадські та благодійні організації, релігійні організації, непідприємницькі товариства та установи).

Особливістю державних соціальних стандартів в Україні є те, що їх призначення відбувається за статусною ознакою особи; воно передбачає лише необхідність співпадіння базових характеристик із затвердженими законодавчими і нормативними актами, що визначають категорії реципієнтів соціальних трансфертів (вікові, медичні, соціальні, сімейні тощо). Щодо критерію величини доходів, то він практично не передбачений жодним з правових актів, що практично зумовлює їх загальну доступність. Хоча соціальні стандарти і слугують базовими орієнтирами формування соціальної політики і розподілу фінансових ресурсів для забезпечення соціальних гарантій, вони не виконують свого прямого призначення, що призводить до подальшого зниження рівня соціальних гарантій, поширення бідності та падіння рівня життя населення. Так, незважаючи на щорічне зростання базового соціального стандарту та соціальної гарантії, ***надлишкова нерівність і розширення населення за рівнем доходу зумовлює зростання соціальних ризиків українського суспільства.***

Окрім того, як слушно зазначає Е. Лібанова, в сучасній Україні спостерігається своєрідний феномен: населення і експерти переконані, що суспільство є дуже розшированим, а офіційна статистика свідчить про доволі помірний, приблизно відповідний європейським стандартам ступінь нерівності. Пояснюється це тим, що статистичні показники не містять параметрів рівня життя відносно нечисленних крайніх груп – і найбагатших, і найбідніших. У разі використання так званого квінтільного коефіцієнта не враховуються доходи 20% найбідніших і 20% найбагатших осіб, децильного – відповідно, 10% з обох полюсів. Тому наявність нечисленного прошарку дуже заможних чи,

навпаки, дуже бідних людей (родин, домогосподарств) не впливає на статистичні оцінки, але, безперечно, впадає в око й формує відповідне соціопсихологічне уявлення. Даються взнаки і поширеність тіньових доходів у поєднанні з демонстрацією своїх статків, з одного боку, і поблажливе ставлення суспільства до ухиляння від сплати податків – з іншого. Нерівномірний розподіл доходів між окремими групами населення відіграє ключову роль у формуванні нерівності – зазвичай саме брак коштів зумовлює неможливість скористатися різноманітними послугами: освітніми, медичними, житлово-комунальними тощо. Нерівність за доходами корелює з нерівномірним розподілом пропозиції цих послуг по території країни, і, відповідно, дії зазначених чинників взаємно посилюються [138, с.10.].

На сьогодні в Україні спостерігається не лише надмірне соціально-економічне розшарування населення, але й відтворення несправедливих розподільчих механізмів, які створюють нові соціальні диспропорції. Основним шляхом коригування такої ситуації вбачається запровадження нових підходів у перерозподілі доходів у системі «соціальна політика – розподіл доходів – податкова політика». В економічно розвинених країнах протягом не одного десятиріччя упроваджується політика вирівнювання матеріального становища різних дохідних груп населення, і така система видається найбільш важливою складовою механізму перерозподілу доходів. Одним із можливих шляхів скорочення масштабів «соціальної прірви» в Україні може стати вирівнювання структури розподілу доходів населення з середньоєвропейською структурою, де відносна бідність перебуває в межах 12-15%, а коефіцієнт диференціації не перевищує 10.

Для мінімізації соціальних ризиків та вирівнювання показників соціальної нерівності державою упроваджуються ряд важливих заходів – від підвищення державних соціальних стандартів у сфері доходів до податкових новацій. Водночас, необхідні не лише реальні зусилля держави, але й підтримка бізнесових еліт та широких верств населення, для яких соціальна справедливість є важливою цінністю. На жаль, для правлячої української еліти розуміння необхідності приведення соціально-економічної нерівності до прийнятних пропорцій (як це відбулося свого часу в провідних країнах Заходу) ще не настало, у більшій ж частині населення відбувається зростання

недовіри до держави. У Стратегії «Україна-2020» реформу соціального захисту визначено однією з 62 необхідних реформ, які потрібно впровадити в межах вектору відповідальності (але вона не увійшла в десять найважливіших реформ). При цьому у вступній частині стратегії передбачено, що безпеку неможливо забезпечити без захисту соціально уразливих верств населення. В Середньостроковому плані пріоритетних дій Уряду соціальний захист населення є пріоритетним у межах Цілі 2: «Розвиток людського капіталу». Зокрема, визначено, що створення ефективної системи надання соціальної підтримки дозволить знизити бідність та сприятиме соціальній інтеграції малозабезпечених громадян. Цією ціллю визначено важливим формування системи надання соціальних послуг на рівні територіальних громад та забезпечення захисту дітей. Крім того, окремо визначено важливість проведення пенсійної реформи для збільшення захисту пенсіонерів. Про соціальну політику йдеться також у Главі 21 Розділу V «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей». Так, Україна та ЄС зобов'язались посилити діалог та співробітництво щодо забезпечення гідної праці, політики зайнятості, безпечних та здорових умов праці, соціального діалогу, соціального захисту, соціального залучення, гендерної рівності та недискримінації [239].

Як засвідчили результати дослідницького проекту Центру Разумкова «Переформатування європейської інтеграції: можливості і ризики для асоціації Україна-ЄС», який виконувався у 2018 р., кризи останнього десятиліття зробили інституційні вади, закладені в механізмах функціонування ЄС, настільки видимими, що це сприяло стрімкій інтенсифікації практики використання *ad hoc* механізмів, «ручного» управління, позапланових міні-самітів, посиленню міжурядового виміру політик ЄС та впливу окремих держав. Це дозволило вживати термінових рятувальних заходів, однак не вирішило всіх проблем. Більше того, це відволікало від вирішення дійсно стратегічно важливих проблем. Іншим наслідком такого стану речей стала втрата довіри переважної частини населення до діяльності євроінтеграційних інститутів, які ніколи не відзначалися таким же рівнем демократичності та прозорості, як це має місце в самих національних державах за відпрацьованих тривалим історичним досвідом механізмів публічного контролю за діяльністю владних структур. Тривалість

і багатоаспектність кризових явищ стали чинником руйнування механізмів вироблення консенсусу в органах керування ЄС, коли прагматичні націоналістичні міркування почали брати гору над відчуттям історичної спільності (євроідеалізмом), причому розбіжності в політико-економічній сфері стали виявлятися не спорадично (час від часу) та локально (в окремих місцях), а набули усталеного та масштабного вигляду як протиріччя між більш розвинутою Північчю та менш розвиненим Півднем, між «старими» та «новими» членами ЄС («Нова Європа»). Все це є свідченнями потрапляння системи у стан біфуркації (роздоріжжя), коли актуалізуються різні ймовірні сценарії подальшого розвитку [194, с. 22].

Рівень довіри населення України до євроінтеграційних процесів ілюструє *Загальнонаціональне опитування населення України, що було проведене Фондом «Демократичні ініціативи» імені Ілька Кучеріва та Київським міжнародним інститутом соціології у 2018 році. Так, більшість населення (52%) вважає, що Україні потрібно стати членом Європейського Союзу*, тоді як приблизно третина (34%) з цим не згодні і ще 15% не можуть визначитись зі своєю позицією. *У зовнішньополітичних орієнтаціях більшість громадян (51%) орієнтуються на вступ України до Європейського Союзу* (найбільше таких на Заході – 80% та в Центрі – 58%) і лише 11% вважають, що Україна повинна приєднатись до Євразійського економічного союзу з Росією, Білоруссю та Казахстаном (ЄАЕС). А кожен третій в Україні (33%) переконаний, що Україні не варто приєднуватись ані до ЄС, ані до Євразійського союзу. При цьому останній варіант найбільше підтримується мешканцями Сходу (54%) та Півдня (48%).

Основними перевагами від членства в ЄС українці вважають *підвищення життєвого рівня людей (38%), сприяння боротьбі з корупцією (27%) та вільне пересування людей за кордон (26%)*. Кожен п'ятий громадянин очікує, що членство України в ЄС сприятиме *більш вільному доступу молоді до навчання у європейських університетах (21%)*. Натомість, 26% опитаних українців вважають, що жодних переваг Україна від членства в ЄС не матиме. Примітно, що уявлення суспільства про ключові переваги від членства в ЄС та їх значущість з часом зазнали певних змін. Так, протягом 2005–2015 рр. вільне пересування людей за кордон

внаслідок набуття членства в ЄС відносили до ключових переваг 35-40% громадян, а в 2018 р. – вже тільки 26% (імовірно, тому, що досягнуте вже перестає бути актуальним пріоритетом). Стали меншими й очікування також щодо вільнішого доступу молоді до навчання в європейських університетах: якщо у 2015 р. таку потенційну перевагу від членства в ЄС відзначали 34%, то у 2018 р. – лише 21%. Також дещо зросла частка євроскептиків, що не очікують жодних переваг для України від набуття членства в ЄС: найменше таких було 2005 і 2007 рр. (відповідно, 14% і 16%), у 2011 р. їх кількість стрімко зросла – до 28%, і далі зменшилась, але не значно: 22% у 2015 р., 26% – у 2018 р. Для того, щоб відчутти себе європейцями, українцям передусім потрібний певний рівень матеріального добробуту – так вважають 46%; відчуття захищеності законом (34%) та повага цінності демократії та прав людини (21%). Для 17% опитаних важливо також відчувати себе вільною людиною. Попри те, що чинник матеріального добробуту лишається найважливішим, як і раніше, наразі на нього орієнтується на 13% менше громадян (у червні 2017 р. – 59%). Майже вдвічі за останні три роки знизилася і пріоритетність (для відчуття себе європейцями) можливостей їздити в європейські країни без віз (з 23% в листопаді 2015 р. до лише 12% в серпні 2018 р.), що може, зокрема, бути наслідком запровадження безвізового режиму між Україною та ЄС з червня 2017 р. [89].

Таким чином, незважаючи на істотні відмінності в соціально-економічній та політичній ситуації в країнах ЄС та України, європейський досвід соціальної політики має певне значення у формуванні ефективної моделі соціальної політики нашої держави. Соціальна привабливість євроінтеграції для України полягає у можливостях досягнення високих соціальних стандартів європейських країн.

Основним механізмом мінімізації соціальних ризиків на рівні держави виступає соціальний захист, в основу якого покладено ймовірність настання несприятливої події для індивіда чи суспільства. Його головною метою є задоволення суспільних чи особистих потреб, що виникають внаслідок актуалізації соціальних ризиків на певному проміжку часу. Результатом застосування державних соціальних стандартів і державних соціальних гарантій має бути забезпечення: реалізації базових конституційних соціально-економічних прав громадян;

концентрації фінансових ресурсів на пріоритетних напрямках державної соціальної політики; державної підтримки розвитку соціальної сфери та задоволення потреб населення в соціальних послугах; вирівнювання соціального розвитку регіонів та територій. Усвідомлюючи особливу соціальну значущість розподілу доходів для забезпечення стабільності суспільства, необхідно виключити можливості для двох крайнощів, а саме: формування утриманських настроїв у малозабезпечених верств населення і падіння устремління до високодохідної діяльності в економічно активній частини населення. Як показує практика, рівність доходів, що ототожнюється багатьма із соціальною справедливістю, завжди призводить до зниження економічної ефективності – люди розуміють, що ефективна зайнятість не потрібна, оскільки суспільство забере в одних і віддасть іншим. З іншого боку, нерівність у доходах забезпечує економічну ефективність, однак може призвести до надмірної диференціації доходів населення. Тому вибір між рівністю й нерівністю доходів є вибором між справедливістю та економічною ефективністю.

1.6. Надання якісних послуг у сфері зайнятості населення як об'єкт публічного управління та адміністрування

Протягом останніх років істотно змінилася роль держави в області формування ринку праці. Виникли нові економічні важелі впливу на цей ринок. Держава була вимушеною взяти на себе соціальну відповідальність за ті верстви населення, яким важко адаптуватися в нових економічних умовах.

На сьогодні реалізація публічного управління та адміністрування у сфері зайнятості населення виступає якісним показником, що свідчить про ефективність реалізації соціально-економічної політики. На ефективність реалізації публічного управління безпосередньо впливає ступінь економічного розвитку України. Найбільш гостро на даний час стоїть проблема, пов'язана структурою зайнятості та рівнем її ефективності, нелегальними трудовими міграційними процесами, а також із доволі високим рівнем тонізації трудової сфери. Через це в сучасних умовах розвитку нашої держави потрібно вимагати від публічних органів

реалізації більш дієвої політики у сфері зайнятості, адже тільки за рахунок позитивної динаміки у структурі зайнятості можна забезпечити структурні зміни у вітчизняній економіці.

У межах даного дослідження варто здійснити аналіз сутності дефініцій «публічне управління та адміністрування», «послуга», «зайнятість населення» і «послуги у сфері зайнятості населення» та «якість послуги у сфері зайнятості населення».

У літературі можна знайти багато різних визначень публічного адміністрування та публічного управління.

Аналіз існуючих підходів до визначення суті категорії «публічне адміністрування» підтверджує, що публічне адміністрування охоплює систему державної виконавчої влади та місцеве самоврядування і є діяльністю з формування, впровадження, оцінювання та модифікації публічної політики. «Публічне» в уяві багатьох пов'язується з тим, що відбувається в присутності публіки, людей, прилюдно, відкрито, не приватно. Зміст «адміністрування» є близьким до визначення в теорії управління адміністративних методів впливу керуючого суб'єкта на об'єкт: це – способи і прийоми, дії прямого й обов'язкового визначення поведінки і діяльності людей з боку відповідних керівних компонентів держави [75].

У глосарії Програми розвитку ООН знаходимо твердження, що термін публічне адміністрування має два тісно пов'язаних значення:

1) цілісний державний апарат (політика, правила, процедури, системи, організаційні структури, персонал тощо), який фінансується за рахунок державного бюджету і відповідає за управління й координацію роботи виконавчої гілки влади та її взаємодію з іншими зацікавленими сторонами в державі, суспільстві та зовнішньому середовищі;

2) управління та реалізація різних урядових заходів, пов'язаних з виконанням законів, постанов і рішень уряду та управління, що пов'язане з наданням публічних послуг [63].

Взагалі, термін «управління» означає діяльність із керівництва ким-небудь або чимось. У загальному розумінні управління – це цілеспрямований вплив на складну систему. Класична дефініція визначає управління як діяльність держави

або інших суб'єктів державної (публічної) влади, яка здійснюється поза межами законотворчості та правосуддя [309].

Щодо терміна публічне управління, то Програма розвитку ООН послуговується визначенням, запропонованим американським ученим Джеєм М. Шавріцом у Міжнародній енциклопедії державної політики та адміністрування: Публічне управління – це галузь практики та теорії, яка є ключовою для публічного адміністрування та зосереджена на внутрішній діяльності державних установ, зокрема на вирішенні таких управлінських питань, як контроль, керівництво, планування, організаційне забезпечення, забезпечення інформаційними технологіями, управління персоналом, та оцінка ефективності [53].

Зазначимо, що О. Ю. Оболенський розглядає публічне управління як «практичний організуючий і регулюючий вплив держави на суспільну життєздатність людей з метою її впорядкування, збереження чи перетворення, опираючись на владну силу, яку обмежує дієвий суспільний контроль як основний чинник планування в суспільстві верховенства права» [173, с. 48]. В.Д. Бакуменко справедливо зауважує, що, «вивчаючи теорію публічного адміністрування як правової та політичної науки, необхідно обов'язково враховувати соціальну складову» [12]. С.І. Чернов визначає, що публічне адміністрування – це регульована законами та іншими нормативно-правовими актами діяльність суб'єктів державного управління, спрямованих на реалізацію законів та інших нормативно-правових актів з управлінських рішень, встановлених законодавством про адміністративні послуги [326, с. 17].

Характерною рисою розвитку системи публічного управління в Україні є дуалізм державної виконавчої влади на місцевому рівні. Система органів місцевого самоврядування та системи органів державної виконавчої влади складаються із різних за своєю природою органів, проте об'єднаних функціонально в організаційно єдину систему необхідністю забезпечувати реалізацію управлінських цілей і повноважень. В такому ракурсі не лише органи державної влади, а й органи місцевого самоврядування є однією з ланок механізму держави, але не компонентом її апарату [19].

На сучасному етапі розвитку країни здійснення публічного управління процесом зайнятості є якісним індикатором ефективності державної соціально-економічної політики. Рівень публічного

управління процесом зайнятості населення безпосередньо визначається станом економіки, в якому нині знаходиться Україна. Серед проблем на ринку праці складною залишалась структура зайнятості та її ефективність, що безпосередньо пов'язана з ситуацією у різних секторах економіки, нелегальною трудовою міграцією та тіньовою зайнятістю. Тому необхідним є вироблення виваженої політики публічного управління у сфері зайнятості, оскільки формування ефективної структури зайнятості пов'язане з вільним переміщенням робочої сили, структурними зрушеннями в економіці, що забезпечать вихід країни із кризи і перехід до економічного зростання [11].

Зайнятість населення є одним із найважливіших параметрів оцінки стану економіки та ефективності публічного управління. Мета політики в цій сфері полягає в забезпеченні максимально повного залучення населення до процесів соціально-економічного розвитку. Публічне управління зайнятістю передбачає забезпечення балансу попиту і пропозиції на працю різної кваліфікації, зростання рівня доходів і якості життя населення, створення умов кадрового забезпечення для формування та реалізації підприємницької та творчої ініціативи. Публічне управління зайнятістю, що є складовою частиною політики соціально-економічного розвитку, передбачає вирішення багатокomпонентних завдань, досягнення не тільки кількісних цільових орієнтирів, але і здійснення якісних змін економіки, розвиток людського капіталу [85].

Публічне управління зайнятістю населення є важливою частиною системи державного регулювання економіки, вимагає цілеспрямованої роботи і узгодженої участі органів влади на всіх рівнях. Постановка і досягнення окремих показників, що характеризують стан сфери зайнятості (рівень безробіття, зайнятості, потреби в робочій силі тощо). Без урахування інших параметрів соціально-економічного розвитку, можна дезорієнтувати роботу органів влади, ініціювати розвиток негативних тенденцій в економіці.

Здійснення публічного управління зайнятістю населення має відбуватися на основі системного підходу із дотриманням таких принципів, як: підпорядкованість вимогам розвитку суспільства, економіки; пріоритетність заходів, які забезпечують соціально-політичну стабільність у суспільстві; створення економічних умов

для гідного рівня добробуту людей; усунення або мінімізація нерівності в одержанні і збереженні роботи, рівня життя, що виникає з причин інвалідності, сімейних обставин тощо; субсидарність, сутність якого полягає у забезпеченні підпорядкованості цілей, завдань, орієнтирів і важелів державного управління соціальної сфери, що здійснюється на різних рівнях управління [11].

Надання населенню роботи в даний час безпосередньо не передбачає досягнення мети забезпечення гідної праці і справедливої заробітної плати, яка декларується Державною службою зайнятості як уповноваженим органом державного регулювання в цій сфері. Успіхи роботи зі зниження рівня безробіття девальвуються зростаючим рівнем бідності серед працюючого населення. Цей результат цілком закономірний, оскільки служби зайнятості вирішують більшою мірою соціальні завдання – забезпечення роботою безробітного і, головним чином, незаможного населення. А регулювання сфери зайнятості населення орієнтоване, головним чином, на зниження соціальної напруженості, що виникає внаслідок динаміки економічного розвитку.

Управління зайнятістю набуває особливого значення і соціального змісту в періоди кризи економіки, оскільки саме в цей час відбувається загострення проблем безробіття, зниження рівня доходів і забезпечення якості життя населення [7, с. 37-49]. Для вітчизняної економіки, яка на сьогодні перебуває під впливом цілого комплексу негативних факторів, проблеми публічного управління зайнятістю населення набувають особливої актуальності.

Головними функціями органів публічного управління щодо здійснення політики зайнятості населення є: визначення мети і завдань публічного управління зайнятістю населення; формування стратегії, поточних і довгострокових програм зайнятості; координація інтересів всіх суб'єктів публічного управління процесом зайнятості; стимулювання процесів соціально-економічного розвитку для вирішення проблем зайнятості; моніторинг і аналіз результатів політики зайнятості; контроль виконання визначених завдань. Важливою умовою реалізації цих функцій є ефективна діяльність всіх інститутів, котрі визначаються як суб'єкти здійснення політики зайнятості, вироблення науково обґрунтованого прогнозування процесів, що відбуваються на ринку праці [332].

Головне завдання публічного управління у сфері зайнятості населення повинне полягати у забезпеченні переорієнтації напряму

розв'язання соціально-економічних проблем на розширення ринку праці. Задля цього потрібно чітко організувати допомогу в наданні якісних послуг у сфері зайнятості. І лише шляхом комплексного розв'язання таких проблем можна успішно їх вирішити. Вся суть діяльності публічних органів, які здійснюють політику в сфері зайнятості населення, має віддзеркалювати повний комплекс заходів, які реалізує держава на ринку праці, та використовувати найефективніші методи та способи публічного управління.

Дуже важливим у діяльності органів публічного управління щодо реалізації політики зайнятості населення є дотримання принципу субсидарності, сутність якого, як відмічає В. Літинська та І. Шкіндюк, полягає у забезпеченні підпорядкованості цілей і завдань, орієнтирів і важелів публічного управління соціальної сфери, що здійснюється на різних рівнях управління, їх інтегрованості на державному, регіональному та локальному рівнях з метою формування структурно цілісної програми системи реалізації політики зайнятості населення. Зокрема, на державному рівні мають розроблятися національні пріоритети політики зайнятості, державні програми зайнятості, законодавча та нормативна база [140; 332].

Головне завдання органів публічного управління полягає у розробці державної політики у сфері зайнятості, зміст якої виражається у випадку, коли вона передбачає здійснення певних управлінських дій, які можуть розв'язати існуючі державні та суспільні проблеми. Сама політика у сфері зайнятості дає можливість визначити пріоритети втручання держави в соціально-економічний розвиток країни, сприяє обґрунтуванню розрізнення мети публічного управління і засобів її досягнення. Проте на кожній фазі суспільного розвитку потрібно застосовувати конкретно визначену концепцію зайнятості.

Тому концепція зайнятості не є чимось незмінним, і її пріоритети, напрями розвитку та інші аспекти можуть змінюватися, залишаючи, однак, незмінною соціально-економічну сутність зайнятості. Слід зазначити, що досягнення максимально можливої зайнятості виходить із сучасного стану економіки, в якому нині знаходиться Україна. Тобто існуватиме ця мета доти, доки в Україні не відбудуться повномасштабні системні перетворення і не встановляться сталі цивілізовані ринкові відносини [332].

Перед тим як розкрити сутність послуг в сфері зайнятості, проаналізуємо сутність самого поняття «послуга».

Зауважимо, що найбільшого поширення отримало формулювання послуги як економічної категорії. Ідея обміну послугами та науковий напрям організації надання послуг уперше представлені Ж. Сеємом у його «Трактаті з політичної економії», написаному у 1803 р. Він вважав, що в процесі виробництва утворюються не стільки матеріальні блага, як послуги, і навіть відносини між робітником та капіталістом він розглядає як обмін послугами [276].

Проаналізувавши визначення сутності поняття «послуга», можна зазначити, що більшість авторів вважають, що послуга – це діяльність [182, с. 748; 307, с. 25; 192, с. 17; 319, с. 265; 179, с. 7], інша група авторів дотримується позиції, що послуга – це економічне благо [182, с. 748; 179, с. 7; 8, с. 337; 341, с. 661]. Як відомо, економічне благо – це найбільш широке поняття, бо воно являє собою все те, що виробляється, створюється і використовується в економіці, отже, воно не може чітко розкрити сутність поняття «послуга». Варто зазначити, що послугу розуміють і як різновид товару [179, с. 7].

Водночас спільним у визначенні послуг є те, що їх розуміють як діяльність надавачів послуг, спрямовану на задоволення потреб споживачів цих послуг. Так, послуга – це дія, яка приносить користь, допомогу іншому, досягаючи поставленої мети та використовуючи засоби для досягнення цієї мети [322, с. 103].

Визначення послуги знайшло своє відображення і в нормативно-правових актах. У Цивільному кодексі України її визначення відсутнє. Однак у гл. 63 Послуги. Загальні положення йдеться про договори з надання послуг, коли одна сторона (виконавець) зобов'язується за завданням другої сторони (замовника) надати послугу, яка споживається у процесі вчинення певної дії або здійснення певної діяльності, а замовник зобов'язується оплатити виконавцеві зазначену послугу, якщо інше не встановлено договором. Зазначене не зовсім відповідає специфіці укладання договорів у фінансовій діяльності. Напевно, найкращим варіантом було б трактування послуги як об'єкта цивільних прав. Так, у статті 1 Закону України Про захист прав споживачів послуга трактується як діяльність виконавця з надання (передачі) споживачеві певного визначеного договором

матеріального чи нематеріального блага, що здійснюється за індивідуальним замовленням споживача для задоволення його особистих потреб [122; 225; 320].

Отже, враховуючи вищенаведені трактування даного поняття, можна навести своє власне розуміння. Так, на нашу думку, послуга виступає своєрідним товаром, що проявляється у процесі діяльності, яка передбачає забезпечення стабільної та більш дієвої роботи учасників певного ринку.

Перейдемо до визначення сутності зайнятості населення.

Кадрові процеси в Україні сьогодні перебувають під впливом економічної рецесії, глобальних і геополітичних викликів. Особливо посилюють негативний вплив на них кризові явища у соціально-економічній сфері, котрі супроводжуються зростанням інфляції, руйнацією виробничої кооперації, обмеженням ринків збуту, зупинкою підприємств та очікуванням масових вивільнень працівників. Критичною є ситуація на сході, де відбувається збройний конфлікт. Як наслідок, держава майже втратила контроль за станом кадрового потенціалу, процесами його формування та використання. Джерелом формування попиту і пропозиції кадрового потенціалу виступає вітчизняний ринок праці [7].

Ринок праці, зайнятість населення є найбільш динамічними елементами ринкової економіки. В них не тільки переплітаються інтереси працівників і роботодавців, але й відображаються економічні, політичні, демографічні, соціальні та інші процеси, зокрема особливості відтворення населення і формування людського капіталу, стан розвитку основних засобів, їхня конкурентоспроможність, організація виробництва товарів і послуг, які значною мірою впливають на попит та кваліфікацію працівників, рівень зайнятості і безробіття, соціальний захист та рівень життя населення [178].

У сучасних умовах українська держава по-новому починає оцінювати суть проблеми та свої завдання, що випливають із загального стану її соціально-економічного розвитку. Однією з суттєвих ознак новітньої парадигми управління процесом зайнятості населення є набуття нею системного характеру, що відповідає тим змінам, які відбуваються на рівні об'єктів управління [311, с. 163]. Зокрема, системний підхід передбачає виокремлення моделей управління на їх загальнодержавному, регіональному та локальному рівнях. Оскільки зайнятість населен-

ня є проблемою багатогранною, комплексною, то осторонь від неї не можуть існувати всі структури державного управління. Вказана позиція ґрунтується на тому, що саме вони тією чи іншою мірою задіяні у розробці і виконанні національної політики зайнятості населення, Державної і регіональних програм зайнятості [332].

Однією з основних соціальних завдань в Україні є створення ефективної системи впливу в сфері зайнятості. Вона повинна не просто реагувати на зміни на ринку праці, але й попереджати про можливі явища. Процеси реструктуризації галузей, ліквідації збиткових і виділення пріоритетних є неминучими в трансформаційній економіці та призводять до перетікання робочої сили. Ці процеси відбуваються на ринку праці. Він є найважливішим елементом загальноекономічного ринкового механізму. Головним його завданням можна визначити забезпечення ефективного використання трудових ресурсів, зростання їх кваліфікації, виникнення і розвитку нових форм зайнятості.

У Законі України «Про зайнятість населення» поняття зайнятість визначається як «не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно» [223].

Зайнятість же можна визначити як своєрідний індикатор, за яким слід судити про національний добробут, про ефективність обраного курсу реформ, їх привабливість для населення. Це важливий сектор соціально-економічного розвитку суспільства, що поєднує в собі економічні й соціальні результати функціонування всієї економічної системи. Більшість соціальних, демографічних явищ тією чи іншою мірою виступають факторами або результатами процесів, що відбуваються в сфері зайнятості, а саме економічних (зростання ВВП, збільшення інвестицій, збереження сприятливої зовнішньоторговельної кон'юнктури, висока інфляція, приховане безробіття), демографічних (очікуване скорочення чисельності населення в працездатному віці, висока смертність, низька народжуваність), облік яких у практичній діяльності регіональних органів управління дозволить створити ефективні механізми управління соціально-економічними процесами зайнятості [105].

Так, фінансово-економічну кризу можна віднести до економічних факторів, які значно вплинули на ситуацію на ринку праці, що виразилося в таких негативних тенденціях. Зокрема, це зростання безробіття, збільшення вивільнень із підприємств різних галузей економіки, збільшення кількості громадян, які працюють неповний робочий час, які перебувають у відпустці з ініціативи адміністрації, зростання безробіття серед фахівців з вищою освітою, міського населення та ін.

Зайнятість населення найбільш узагальнена характеристика економіки. Вона відбиває досягнутий рівень економічного розвитку, внесок живої праці в досягнення виробництва. Зайнятість об'єднує виробництво і споживання, а її структура визначає характер їхніх взаємозв'язків. Соціальна сутність зайнятості відображає потребу в самовираженні, а також у задоволенні матеріальних потреб через дохід, який особа отримує за свою працю. Згідно із Законом України «Про зайнятість населення» до зайнятого населення належать громадяни нашої країни, які проживають на її території на законних підставах [83].

Зайнятість населення – це суспільно-корисна діяльність громадян, що не суперечить законодавству і що приносить їм, здебільшого, заробіток чи трудовий дохід. Структура зайнятості певною мірою відображає загальну структуру економіки та змінюється значною мірою під впливом її змін. Важливість аналізу структури зайнятості полягає в тому, що вона відображає в єдності соціальні, економічні, демографічні, етнічні і навіть екологічні аспекти життя суспільства. З цієї точки зору слід мати на увазі не тільки кількісні характеристики кожної ланки структури зайнятості, але і їх якісну визначеність, особливе місце й ставлення до відтворення життя суспільства [195]. Усі ці ланки структури зайнятості існують у сукупності та присутні в зайнятості як єдине ціле. Наприклад, структура зайнятості за віком та статтю міститься у професійно-кваліфікаційній, галузевій, соціальній та інших структурах. Водночас, усі ланки структури зайнятості, в певному відношенні, автономні й мають самостійне значення [10, с. 100].

Зайнятість, згідно з визначенням Л. І. Рофе, трактується як діяльність населення, що має приносити їм дохід та вимагає відповідності встановленому в країні законодавству [255, с. 125]. Підхід до визначення зайнятості В. С. Васильченка [39, с. 16], Б. Н. Крижанівського, В. В. Онікієнка [177, с. 92] схожі з трактуван-

ням Л. І. Рофе, але це формулювання акцентує увагу на деталізації форм прибутку індивіда від зайнятості. При визначенні зайнятості В. М. Петюх та О. М. Кузнєцова враховують як результати на макрорівні, так і ступінь результативності зайнятості для кожного індивіда [195, с. 59].

Зайнятість населення є комплексним показником, як економічним, так і соціальним, і є сукупністю відносин щодо участі населення в трудовій діяльності, виражає ступінь його включення у виробничу сферу, задоволення суспільних і особистих потреб. З цих позицій зайнятість виступає найважливішою характеристикою ринку праці [7].

На нашу думку, зайнятість – це сфера діяльності держави, ефективно регулювати яку можна лише за допомогою залучення всіх рівнів влади, а в деяких питаннях – віддаючи пріоритет регіональним і місцевим органам влади. Звісно, слід активно використовувати роботодавців, надаючи їм необхідну допомогу. При цьому важливо мати на увазі, що роль роботодавців у реалізації політики сприяння зайнятості населення проявляється в дотриманні умов договорів, що регулюють трудові відносини, і в реалізації заходів, передбачених трудовим законодавством, колективними договорами тощо.

Послуги в сфері зайнятості покликані запобігати, компенсувати та активізувати життєвий потенціал людини з метою зменшення негативного впливу соціальних ризиків у сфері зайнятості, що дасть можливість людині більш дієво соціально адаптуватися у теперішній умовах.

Послуги у сфері зайнятості вважаються одним із видів соціальних послуг. Соціальні послуги – це комплекс правових, економічних, психологічних, освітніх, медичних, реабілітаційних та інших заходів, спрямованих на окремі соціальні групи чи індивідів, які перебувають у складних життєвих обставинах та потребують сторонньої допомоги, з метою поліпшення або відтворення їх життєдіяльності, соціальної адаптації та повернення до повноцінного життя. Під складними життєвими обставинами розуміють обставини, що об'єктивно порушують нормальну життєдіяльність особи, наслідки яких вона не може подолати самотійно (інвалідність, часткова втрата рухової активності у зв'язку зі старістю або станом здоров'я, самотність, сирітство, безпритульність, відсутність житла або роботи,

наси́льство, зневажливе ставлення та негативні стосунки в сім'ї, малозабезпеченість, психологічний чи психічний розлад, стихійне лихо, катастрофа тощо) [206, с. 59].

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про соціальні послуги» соціальні послуги – це комплекс заходів з надання допомоги особам, окремим соціальним групам, які перебувають у складних життєвих обставинах і не можуть самостійно їх подолати. Складними Законом визнаються життєві обставини, спричинені інвалідністю, віком, станом здоров'я, соціальним становищем, життєвими звичками і способом життя, внаслідок яких особа частково або повністю не має (не набула або втратила) здатності чи можливості самостійно піклуватися про особисте (сімейне) життя та брати участь у суспільному житті [233].

Послуги у сфері зайнятості слід розглядати як компенсаторний механізм вертикальної соціальної мобільності населення, як комплекс взаємопов'язаних об'єктивних та суб'єктивних факторів, що впливають на усунення або зниження труднощів соціального функціонування людини та наявних обмежень, що дозволяє не тільки вирішити проблему, але й сформулювати вміння самостійно її вирішувати у подальшому житті [278, с. 226].

До послуг у сфері зайнятості населення належать: організація прийому осіб, що звернулися за послугами до служби зайнятості; надання інформаційних консультаційних та профорієнтаційних послуг; пошук підходящої роботи; організація професійної підготовки та перепідготовки; нарахування та організація виплат усіх видів матеріального забезпечення відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття»; робота з роботодавцями та підбір кадрів на їх замовлення; реєстрація платників та контроль за надходженням до Фонду; організація діяльності картотеки; формування статистичних та аналітичних звітів [144].

Видами послуг за Законом України «Про зайнятість населення» є [223]:

- професійна підготовка або перепідготовка, підвищення кваліфікації у професійно-технічних та вищих навчальних закладах, у тому числі в навчальних закладах державної служби зайнятості, на підприємствах, в установах, організаціях;
- профорієнтація;

- пошук підходящої роботи та сприяння у працевлаштуванні, у тому числі шляхом організації громадських робіт для безробітних у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України;

- надання роботодавцям, які працевлаштовують зареєстрованих безробітних, осіб квотної категорії, компенсації єдиного соціального внеску за кожен працевлаштовану таку особу;

- надання громадянам віком старше 45 років, страховий стаж яких становить не менше 15 років, ваучера для підтримання їх конкурентоспроможності шляхом перепідготовки, спеціалізації, підвищення кваліфікації за професіями та спеціальностями для пріоритетних видів економічної діяльності;

- інформаційні та консультаційні послуги, пов'язані з працевлаштуванням.

Процес надання послуг у сфері зайнятості передбачає передусім віднесення особи до категорії безробітних; визначення головних причин, які перешкоджають її працевлаштуванню; визначення потреби у залученні інших установ для вирішення таких проблем. Виявлення спеціалістом центру зайнятості перепон для працевлаштування лежить в основі наступного прийняття ним рішення стосовно використання технології соціального супроводу.

Надання послуг у сфері зайнятості здійснюється через механізм соціального замовлення на договірних засадах. Замовником послуг є держава, яка формулює певні технічні завдання, що мають включати конкретні параметри якості послуги, її максимальну вартість, розраховану відповідно до законодавства, очікувані результати тощо. Після розміщення оголошення такого замовлення на конкурс та за результатами проведення відповідного тендера визначається його переможець, виконавець замовлення – суб'єкт, що надає послуги, з яким укладається угода щодо надання послуги. Замовник бере на себе зобов'язання здійснювати фінансування і контроль за виконанням договору, моніторинг та оцінку якості надання послуг, а суб'єкт несе відповідальність за забезпечення параметрів якості, обсягів послуг, які можуть визначатися як технічними завданнями в Угоді, так і безпосередньо відповідними державними стандартами якості такої послуги [82, с. 129].

Стосовно якості послуг у сфері зайнятості, то відповідно до ст. 1 Закону України «Про соціальні послуги» показники

якості соціальних послуг – це сукупність показників, які використовуються для оцінювання діяльності суб'єктів, що надають соціальні послуги, які ґрунтуються на позитивній результативності соціальних послуг відносно її одержувачів і ступеня задоволення їх потреби в цих послугах [233].

На практиці якість послуг у сфері зайнятості населення визначається: оперативністю роботи з добору соціальних послуг для клієнтів (швидкість обслуговування в комплексі визначає ступінь задоволення кожного клієнта); термінами отримання довідкової інформації; ввічливістю обслуговування, їх увазі до запитань та зауважень кожного клієнта; наявністю узгодження всіх складових частин комплексного обслуговування [329, с. 55].

У процесі проведення термінологічного дослідження можна дійти висновку, що важливою рисою соціальних послуг (зокрема у сфері зайнятості) є їх нематеріальність, що значно обтяжує визначення засобів, за допомогою яких можна було б ефективно встановлювати рівень їх якості. Зважаючи на це, якість послуг у сфері зайнятості складно обчислювати навіть за допомогою шкали одиниць. Зазвичай, рівень їх якості обчислюють на основі проведеного опитування їх одержувачів та експертних оцінок. Тож у практичній діяльності рівень якості послуг у сфері зайнятості ототожнюють з «якістю надання соціальної послуги», що передбачає застосування поняття «результативності» та «ефективності» таких послуг.

Факторами, що впливають на якість надання послуг у сфері зайнятості, є: укомплектованість установи Суб'єкта належною кількістю фахівців, наявність у них відповідного рівня кваліфікації та досвіду роботи; процедури навчання, умови організації праці, підтримки та мотивації (зарплата, система стимулів тощо) персоналу установи; інфраструктура (параметри приміщення, відповідність його вимогам санітарного та пожежного нагляду та ін.) і технічне оснащення установи (архітектурна доступність, типові та спеціальні прилади, обладнання, апаратура тощо); наявність і стан ведення документації, відповідно до якої надається послуга, функціонує суб'єкт; максимальна спрощеність і прозорість процедур надання таких послуг, які визначені у правилах, порядку їх надання, доступність і відкритість інформації про таку послугу, установу суб'єкта; наявність системи внутрішнього та зовнішнього контролю за діяльністю установи, управління якістю послуг у сфері зайнятості [82, с. 130].

Оцінювання якості та ефективності послуг у сфері зайнятості, які надаються базовими центрами зайнятості має включати:

1. Оцінку діяльності центру зайнятості, що враховує чіткість горизонтальних і вертикальних структур цієї установи, розподілу повноважень між працівниками тощо.

2. Оцінку кадрового складу центру зайнятості за відповідністю професійної підготовки працівників, досвіду, необхідних знань, навичок, умінь, професійних якостей та ін.

3. Оцінку надання соціальних послуг центром зайнятості як специфічного виду соціальної взаємодії та його спрямованості на «профілактику, компенсацію та активізацію» споживача.

4. Оцінку кінцевого результату, тобто працевлаштування молоді на робоче місце у відповідності зі спеціальністю, потребами та інтересами, а також особовими схильностями молодшої людини [278, с. 228].

Зазначимо, що у процесі одержання інформації щодо оцінки соціальних послуг розрізняють такі підходи:

1. Об'єктивний підхід передбачає використання статистичних даних на основі побудови системи показників, що характеризує об'єктивні умови і результати діяльності соціальних закладів. Дані статистики забезпечують порівнянність міжрегіональних і тимчасових зіставлень, а також дозволяють виконати прогностичні розрахунки тих чи інших параметрів.

2. Суб'єктивний підхід базується на результатах соціологічних досліджень та експертних оцінках, що відображають об'єктивні умови в суб'єктивному сприйнятті людей, їх ціннісне ставлення до створених умов процесу надання соціальних послуг. Даний метод представляється найбільш перспективним при оцінці диференціації якості та ефективності соціальних послуг.

3. Загалом, на думку цілого ряду дослідників для адекватної оцінки соціальної політики та її ефективного коригування найбільш доцільним є використання комбінованого підходу – зіставлення об'єктивних і суб'єктивних оцінок за окремими критеріями процесу надання соціальних послуг. Зіставлення оптимізує оцінку і дає можливість виявити, наскільки підходи адміністративної влади розходяться з думкою населення за основними напрямками реформування, допомагає підвищити ефективність управління, особливо в частині розподілу фінансування системи соціальних послуг [62].

На сьогодні головною проблемою є відсутність єдиного підходу до оцінювання якості та ефективності надання послуг у сфері зайнятості, брак єдиних критеріальних індикаторів і методів їх оцінки.

Виклад основного матеріалу потребує уточнення поняття «показник», з яким безпосередньо пов'язаний процес оцінювання. У великому тлумачному словникові сучасної української мови слово «показник» тлумачиться як свідчення, доказ, ознака чогось; наочні дані про результати роботи, якогось процесу, дані про досягнення в чому-небудь; кількісна характеристика властивостей виробу; явище або подія, на підставі яких можна робити висновок про перебіг якого-небудь процесу [41, с. 1024].

Оцінювання якості та ефективності соціальних послуг (зокрема у сфері зайнятості) загалом здійснюється за рахунок цілої системи звітності, обчислення кількісних індикаторів і вираження їх співвідношення планованим індикаторам. За допомогою кількісних індикаторів можна не лише спростити складні процеси, а й водночас зіставити одержані результати протягом певного періоду, оскільки вони є згрупованими даними, що дають можливість оцінювати функціональність певної системи. Проте застосовувати лише систему звітності та кількісних показників, на нашу думку, не достатньо на даний час, оскільки варто зважати на потреби соціально-уразливих осіб (внутрішньо переміщені особи; особи, які вважаються безробітними протягом тривалого часу; жінки після декретної відпустки тощо).

Моніторинг та оцінка якості соціальних послуг (зокрема у сфері зайнятості) передбачають міждисциплінарний підхід. Це пов'язано з тим, що економічні та соціальні результати (ефекти) діяльності взаємообумовлені, тобто будь-який економічний результат завжди соціально значущий, а будь-які соціальні процеси тією чи іншою мірою проявляються через економічний ефект. При цьому економічна ефективність зосереджує свою увагу на результативності діяльності, а соціальна – передбачає, передусім, характеристику якісного стану надання соціальних послуг крізь призму потреб та інтересів отримувачів соціальних послуг. Оцінка соціальних послуг може здійснюватися з позиції суспільства, надавачів соціальних послуг, отримувачів послуг, експертів у галузі соціального обслуговування [62].

Сприяння у працевлаштуванні зазначених категорій осіб передбачає підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці, надання допомоги в отриманні інших соціальних послуг, спрямованих на вирішення проблем, що стоять на заваді працевлаштування, та включає супровід і закріплення на робочому місці. Ця функція покладається на фахівця служби зайнятості, який виступає у ролі так званого «кейс-менеджера», – соціального працівника або іншого фахівця, який оцінює ситуацію й потреби клієнта, планує відповідні заходи щодо їх задоволення, знаходить організації та фахівців, які надають відповідні послуги у громаді, координує їх дії у процесі кейс-менеджменту, а також здійснює представництво інтересів клієнта [119, с. 7].

До його основних завдань відносять: аналіз ситуації, виявлення потреб клієнта як безробітного, з'ясування можливостей щодо працевлаштування; визначення перешкод і проблем, що стоять на заваді успішного працевлаштування; розробку індивідуального плану роботи з безробітним у процесі надання соціальних послуг, спрямованих на працевлаштування, а також соціального супроводу на робочому місці; спрямування клієнта до суб'єктів надання соціальних послуг і супровід у разі виявлення потреби отримання допоміжних послуг; мотивування клієнта, надання або покращення потрібних для працевлаштування навичок з метою підвищення його конкурентоспроможності на ринку праці; моніторинг та оцінювання результатів надання соціальної послуги соціального супроводу при працевлаштуванні та на робочому місці; взаємодію з фахівцями, представниками суб'єктів надання соціальних послуг, які надають допоміжні послуги зі сприяння зайнятості у разі потреби та ін. [241, с. 15].

На думку М. Борімчук, питання ефективності діяльності служби зайнятості повинно розглядатись у трьох площинах:

- з точки зору загальної дієвості інституційно закріплених форм регуляторного впливу на ринок праці;
- оцінки витрат на адміністрування служби зайнятості;
- ефективної операційної продуктивності і якості роботи працівників самої служби [325, с. 127].

Ми схилиємося до думки науковця О.А. Ташнікової, що аналіз ефективності та якості послуг у сфері зайнятості варто здійснювати за допомогою комплексних критеріїв та емпіричних індикаторів.

У дослідженні мають брати участь клієнти, постачальники послуг та експерти (представники державних і недержавних соціальних служб, представники органів місцевого самоврядування, науковці). Це дозволить визначити інтегральний індекс соціальної ефективності (ПСЕ), який включатиме: ефективність діяльності установ, організацій, служб, у яких надаються послуги у сфері зайнятості; ефективність процесу надання послуг у сфері зайнятості; рівень компетентності та кваліфікаційний рівень постачальників послуг; спрямованість таких послуг на підвищення рівня соціальної активності клієнтів; позитивний імідж організації у місті. Інтегральний індекс соціальної ефективності надання послуг у сфері зайнятості в межах певної організації слід обчислювати за формулою 1.1 [278, с. 228-229]:

$$\text{ПСЕ} = (\text{Ік} + \text{Іп} + \text{Іе}) / 3, \quad (1.1)$$

де: Ік – сумарний індекс ефективності з точки зору клієнтів;

Іп – сумарний індекс ефективності з точки зору постачальників послуг;

Іе – сумарний індекс ефективності з точки зору експертів.

ПСЕ розраховується за шкалою: від -1 до -0,5 – низька ефективність, від -0,6 до 0,5 – середня ефективність, від 0,6 до 1 – висока ефективність.

Одержані дані варто доповнювати статистичною інформацією і звітними даними. На нашу думку, саме таке комплексне дослідження роботи організації дасть можливість обчислити ступінь ефективності та якості надання послуг у сфері зайнятості.

Своєю чергою, продуктивність служб зайнятості зазвичай визначається такими категоріями: результати на ринку праці; розподіл результатів за цільовими групами; робочий процес програми; задоволення клієнта. Відповідно, результат діяльності виявляється через: працевлаштування клієнта; відсоток для певної цільової групи; час заповнення вакансії, кількість виконавців; рівень задоволення наданою послугою. Основні показники діяльності також можуть включати якісні показники, наприклад задоволеності клієнтів послугами тощо [30, с. 52].

Важливе значення у процесі управління якістю послуг у сфері зайнятості має зовнішній контроль, спрямований на визначення рівня задоволення отримувача послугою, оцінку рівня її якості, підтвердження відповідності показників якості послуги та її сертифікації. Зовнішній контроль за якістю послуг у сфері

зайнятості можуть здійснювати: центральні органи виконавчої влади в межах їх компетенції у закладах системи соціального захисту населення, охорони здоров'я, освіти, культури, які мають державне підпорядкування; органи місцевої виконавчої влади, які є замовником послуг, у закладах місцевого підпорядкування системи соціального захисту населення, охорони здоров'я, освіти, культури та недержавних суб'єктів. Контроль за якістю послуг у сфері зайнятості можуть здійснювати і незалежні інспекції (аудити), громадські об'єднання, батьківські комітети та ін. Результати контролю надсилаються до ЦОВВ або місцевої влади, що видають питаннями надання послуг у сфері зайнятості, та оприлюднюються. Контролю підлягає якість усіх соціальних послуг, визначених законодавчими та підзаконними правовими актами, – відповідними державними стандартами, встановленими нормами, вимогами. Метою контролю за якістю послуг є перевірка відповідності якості цих послуг установленим нормам і вимогам [82, с. 132].

Таким чином, у процесі проведеного дослідження нами встановлено, що зайнятість – це сфера діяльності держави, ефективно регулювати яку можна лише за допомогою залучення всіх рівнів влади, а в деяких питаннях – віддаючи пріоритет регіональним і місцевим органам влади. А послуги у сфері зайнятості покликані запобігати, компенсувати та активізувати життєвий потенціал людини з метою зменшення негативного впливу соціальних ризиків у сфері зайнятості, що дасть можливість більш дієво соціально адаптуватися людині в теперішніх умовах. Публічне управління зайнятістю населення – це комплекс правових, економічних та організаційних заходів уповноважених органів державної влади, спрямованих на забезпечення і реалізацію права на працю. Зайнятість населення є визначальним показником розвитку держави, але не єдиним. Поряд з рівнем зайнятості надзвичайно важливу роль відіграє оплата праці, рівень безпеки праці, соціальна захищеність працівників усіх категорій, захищеність безробітних тощо. Саме сукупність цих елементів визначає економічний, соціальний і правовий розвиток демократичної, правової, соціальної держави.

РОЗДІЛ II. ТІНІЗАЦІЯ РИНКУ ПРАЦІ ЯК ПРОБЛЕМА ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ: УКРАЇНСЬКІ ТА МІЖНАРОДНІ ТЕНДЕНЦІЇ

2.1. Тінізація зайнятості населення: політичний аспект

Сучасний стан тінізації зайнятості населення в Україні сягнув колосальних розмірів і має деструктивний характер щодо розвитку економіки. Аналізуючи основні фактори, які впливають на ці процеси, слід зазначити, що відсутність чіткої державної політики щодо формування ринку праці та зайнятості населення негативно відображається на соціально-економічному становищі населення України, зумовлює трудову міграцію в пошуку заробітків у країнах Європейського Союзу, США, Росії тощо. Тому ми вважаємо, що політичний аспект цього процесу надто важливий для стабілізації зайнятості населення і запобігання її тінізації.

Забезпечуючи адекватне сприйняття та уникаючи понятійних викривлень у розумінні термінології, проаналізуємо наукові підходи до визначення, тлумачення базових термінів і понять, використаних в досліджуваній темі.

Фактор – передумова або причина, що викликає певні явища; агент, посередник, вплив якого призводить до певних наслідків, результатів. Під фактором у дослідженні розумітимемо: чинник, що впливає на процес тінізації ринку праці та зайнятості населення; об'єкт, який своїм впливом змінює характер, ознаки або одну з основних рис досліджуваного явища. З огляду на те, що за своєю суттю терміни «фактор», «чинник» і «детермінант» є певною мірою подібними, то розглядатимемо їх як синоніми.

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення»:

– ринок праці – система правових, соціально-трудових, економічних та організаційних відносин, що виникають між особами, які шукають роботу, працівниками, профспілками, роботодавцями та їх організаціями, органами державної влади у сфері задоволення потреби працівників у зайнятості, а роботодавців – у найманні працівників відповідно до законодавства;

– зайнятість – не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб

з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно.

Термінологічним аналізом енциклопедичної літератури [86, с. 659-660] встановлено, що тіньова (неформальна) зайнятість – це: нелегальне залучення роботодавцем працівника до економічної діяльності; вид зайнятості в неформальній економіці, що базується на прихованих від органів державної влади трудових відносинах між працівником і роботодавцем. Тіньова зайнятість – це нелегальний формат трудових відносин, який ініціюється, переважно, роботодавцем або працівником з метою несплати податків, ухиляння від виконання положень законодавства.

Експерти МОП [387, с. 163] виокремлюють також неформальну зайнятість (informal employment) як форму зайнятості, яка не забезпечує працівникам на роботі правовий або соціальний захист, підвищуючи тим самим їхню економічну уразливість. Терміни тіньова (неформальна) зайнятість і зайнятість в неформальній економіці (employment in the informal economy) розглядаються як тотожні. Аналогами цього терміна англійською мовою також є: необлікована, неprozвітована або неофіційна зайнятість (unreported employment); прихована робота (working under the table); оплата «готівкою в руки» (paying cash-in-hand); підріток або робота на стороні (поєднання роботи на умовах повної зайнятості з роботою на умовах часткової зайнятості або поєднання роботи з навчанням в навчальному закладі) (moonlighting). Окремі західні економісти розглядають тіньову зайнятість як частину «підземної» економіки (underground economy) або «невидимої» економіки (non-observed economy). Слід зазначити, що серед них немає загальноприйнятого підходу до визначення «тіньової» зайнятості та пов'язаних із нею понять.

Тіньова зайнятість пов'язана з тіньовою (неформальною) економікою, під якою розуміють вид економічної діяльності, спрямованої на нелегальне отримання доходів, ухиляння від державного, недержавного контролю та сплати податків. Розрізняють підпільну економіку, фіктивну економіку, кримінальну економіку, в яких превалює тіньовий формат зайнятості.

У цьому документі тінізація ринку праці та зайнятості населення – це протиправна діяльність, пов'язана з неофіційним працевлаштуванням, зокрема, використання праці найманих працівників без укладання трудових договорів і угод, виплата зарплати «в конвертах», ухиляння від сплати податків, соціальних внесків, неоплачувані понаднормові робочий час, день, лікарняні, відпустки, порушення роботодавцями інших вимог трудового законодавства.

Результати проведеного термінологічного аналізу дають підстави стверджувати, що тінізація ринку праці та зайнятості населення є доволі складним, багатогранним економічним і соціальним явищем. Відносини, які стихійно встановлюються і поширюються між учасниками цього процесу на тіншовому ринку праці, є неправомірними, оскільки порушують чинне законодавство (формальні норми) та, як наслідок, прихованими. Цей феномен, який має не тільки економічний і соціальний аспект, але й політичний, правовий, демографічний та інші виміри, призводить до цілої низки інших негативних наслідків у багатьох сферах суспільного життя. Це явище є серйозним викликом державі, відповідно, потребує від неї адекватного реагування та усунення шляхом розроблення та реалізації державної політики детінізації ринку праці та зайнятості населення (далі – політика детінізації), яка має комплексно вирішувати низку різнопланових проблем. Ефективність державної політики детінізації детермінована чіткою, якнайповнішою та об'єктивною ідентифікацією факторів, що впливають на досліджуване явище, ґрунтовним їх аналізом із застосуванням адекватних наукових методів дослідження, оцінки достовірності та пріоритетності цих факторів.

Ефективно вирішити ці завдання можна, на нашу думку, за допомогою *PESTL*¹-аналізу, який сучасні дослідники, аналітики державної політики широко використовують з метою **ідентифікації** широкомасштабних проблем, всебічного вивчення, оцінки та **комплексного узагальнення впливу зовнішнього середовища на досліджуване явище, процес або політику.**

¹ **PESTL** – від англ.: **P**olitical – політичний; **E**conomic – економічний; **S**ocial – соціальний; **T**echnological – технологічний; **L**egislative – правовий. При здійсненні цього виду аналізу виміри, категорії досліджуваної проблеми, залежно від її специфіки, можна доповнити іншими, зокрема, такими як демографічний, культурний, екологічний, інституціональний, етнічний, географічний та ін.

Тінізація ринку праці та зайнятості населення детермінована низкою факторів, які можна згрупувати в зовнішні (екзогенні) та внутрішні (ендогенні). На нашу думку, фактори зовнішні, порівняно з факторами внутрішніми, мають більшу значущість, вагомість і пріоритетність з огляду на масштаби їхнього впливу на досліджуване явище. Внутрішні фактори можуть бути обумовлені людським фактором і суб'єктивністю. Тоді як зовнішні фактори, як свідчать результати здійсненого вище аналізу, навпаки, мають об'єктивний характер і визначаються економічною та соціальною політикою, законодавством тощо. Екзогенні та ендогенні фактори, незважаючи на їхні відмінності, зокрема за сутністю, специфікою та пріоритетністю впливу, взаємопов'язані між собою. PESTL-аналіз є інструментом, який дає змогу виявити та визначити сукупність чинників зовнішнього середовища або макросередовищ (політичного, економічного, соціального, технологічного, нормативно-правового), що впливають на об'єкт дослідження. Цей вид аналізу уможливить ідентифікувати за певними критеріями ключові фактори (виміри) макросередовища тінізації ринку праці та зайнятості населення, сегментувати базові проблеми, згрупувати (категоріювати) їх у відповідні блоки та проаналізувати. А відтак, PESTL-аналіз є найбільш прийнятним видом аналізу досліджуваної проблеми.

Аргументом щодо застосування PESTL-аналізу є загальнодержавні масштаби охоплення та назріла в суспільстві необхідність у невідкладному вирішенні досліджуваної проблеми. Отримані результати PESTL-аналізу: дозволяють сегментувати, візуалізувати і краще уявити спектр факторів (макросередовищ) тінізації ринку праці та зайнятості населення, комплексно осмислити проблеми об'єкта дослідження, встановити зв'язок між ними; уможливають сформулювати пропозиції щодо детінізації ринку праці та зайнятості населення; сприятимуть визначенню механізмів, інструментів та пріоритетів відповідної державної політики, розробленню нормативно-правових актів, концепцій, стратегій тощо. В цьому контексті обґрунтовується вибір PESTL-аналізу для визначення факторів тінізації ринку праці та зайнятості населення. Хронологічними межами PESTL-аналізу є 2010-2017 рр.

Базуючись на методиці застосування PESTL-аналізу [375, с.3,53-56;390,с.105-106], визначимо макросередовища, анаїх базі– фактори тінізації ринку праці та зайнятості населення в Україні (далі – фактори). Як видно на рис 2.1, основними факторами, які виокремлено в межах відповідних макросередовищ, є: політичний; економічний; соціально-демографічний; нормативно-правовий.

Макросередовища й фактори тінізації ринку праці та зайнятості населення можуть бути нестійкими і змінюватися залежно від обставин (на рис 2.1. це явище позначено надписами «зміни»). У цьому контексті автори поділяють точку зору Г. Джонсона, К. Скулза, Р. Вітгінгтона та інших дослідників [375, с. 3, 54-54; 390, с. 106] стосовно того, що пріоритетність визначених факторів, актуальність і валідність результатів PESTL-аналізу можуть бути обмеженими в часі **та характеризуватися іноді суб’єктивністю**.

Серед факторів, зазначених на рис 2.1, розглянемо політичний фактор і оцінимо його вплив на тінізацію ринку праці та зайнятості населення в Україні, визначимо і проаналізуємо проблеми, що виникають та існують у ньому.

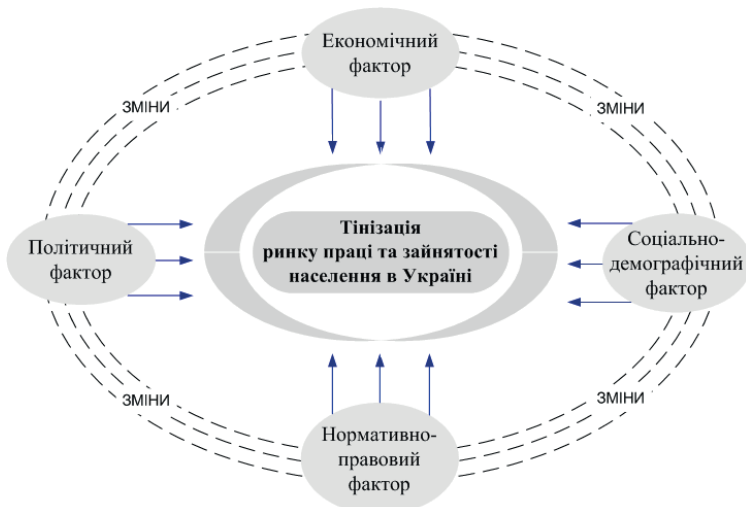


Рис 2.1. Декомпозиція базових факторів тінізації ринку праці та зайнятості населення в Україні

Примітка. Розроблено автором.

Перш за все слід відмітити, що політики є суб'єктами розроблення, ухвалення державної політики на ринку праці та зайнятості населення в Україні, відповідних державних програм, заходів, обсягів їх фінансування, а також здійснення належного контролю за їх виконанням. А відтак, політичне середовище країни, адекватне розуміння політичними лідерами проблем ринку праці та зайнятості населення, співробітництво представників держави, громадськості й підприємництва щодо їх вирішення є ключовими чинниками детінізації ринку праці та зайнятості населення. Наявність політичної волі й політична стабільність позитивно впливають на розвиток вітчизняного ринку праці та зайнятості населення. А це, своєю чергою, є сприятливим фактором для економічного зростання держави, наповнення дохідної частини державного та місцевих бюджетів, пенсійного фонду, підвищення мінімальних зарплат, соціальних виплат та підвищення рівня життя в суспільстві в цілому. І, навпаки, відсутність належної політичної волі, підтримки і політична нестабільність створюють передумови для тінізації ринку праці та зайнятості населення.

Отже, існує тісний зв'язок і взаємообумовленість між політичним фактором та ринком праці і зайнятості населення: останній є відображенням, своєрідним «лакмусовим папірцем» політичного середовища. Нівелювання питання тінізації ринку праці та зайнятості населення, нехтування політиками його вирішення призводить до подальшого поглиблення кризових явищ в економіці, підвищення рівня соціальної напруги в суспільстві тощо.

Варто зазначити, що рівень політичної волі щодо детінізації ринку праці та зайнятості населення в Україні є низьким. Однією з причин слабкості політичної волі ефективно протидіяти тіньовим економічним відносинам на вітчизняному ринку праці є корупція, яка є одночасно передумовою та наслідком існування в державі тіньової економіки. Дані опитування, проведеного у 2016 р. компанією TNS-Україна, свідчать, що, корумпованість вищого керівництва і безкарність корупціонерів є основними причинами поширення корупції в Україні. А як відомо, політика і детінізація ринку праці та зайнятості населення тісно пов'язані з антикорупційною політикою держави. Незважаючи на те, що вищі посадові особи держави один за одним декларують запобігання і протидію корупції

пріоритетом реформ та суспільного розвитку в Україні, її ефективність за роки державної незалежності істотно не покращилась. Масштаби поширення цього негативного явища в економіці, на ринку праці та зайнятості, інших сферах суспільного життя є найбільшою загрозою для соціально-економічного розвитку України.

Свідченням того, що Україна є однією з найбільш корумпованих країн світу, є індекси сприйняття корупції² (ІСК), які розраховують експерти Міжнародної організації Трансперенсі Інтернешнл³. На рис. 2.2 можна побачити, що впродовж 1998-2016 рр. рейтинги є критично високими – вони наближаються до загальної кількості досліджуваних країн.

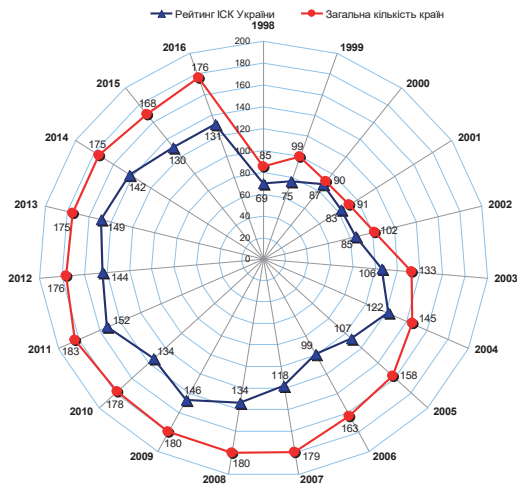


Рис. 2.2. Діаграма динаміки рейтингів індексів сприйняття корупції в Україні, 1998-2016 рр. [347]

Примітка. Розроблено автором на основі даних міжнародної організації Трансперенсі Інтернешнл.

² Індекс сприйняття корупції (від англ. *Corruption Perceptions Index*) є своєрідним «барометром» ставлення суспільства до корупції, на основі якого іноземні інвестори, банкіри, міжнародні бізнесмени ухвалюють рішення щодо розміщення капіталовкладень, надання кредитів, ведення торгівлі тощо.

³ Трансперенсі Інтернешнл щорічно оцінює рівні корумпованості країн світу за результатами опитування громадян, іноземців, підприємців і аналітиків, які проживають в досліджуваних країнах.

У 2016 р. у рейтинговій таблиці корупції Україна посіла 131 місце з 176 досліджуваних країн, маючи гіршу оцінку порівняно з Непалом, Сьєрра-Леоне, Парагваєм, Лаосом, Гондурасом, іншими «проблемними» країнами світу [347]. Про високі рівні корупції в Україні свідчать і експертні оцінки Глобал Інтегріті (Global Integrity) [366], а Європейська рахункова палата визнала Україну найбільш корумпованою державою Європи 2016 р. [4, с. 316].

Найбільш загрозовою формою корупції в Україні є політична корупція⁴, яка зумовлена конфліктом інтересів, – протиріччями між особистою зацікавленістю чиновників на державній службі та реалізацією законних прав та інтересів громадян на ринку праці. Політична корупція на ринку праці проявляється через зловживання посадовими особами держави політичною владою з метою отримання ними благ у приватних цілях. Політична корупція підпорядковує державну владу приватним, корпоративним інтересам корумпованих олігархічних кланів, злочинних угруповань, унаслідок чого знижується ефективність політики детінізації ринку праці та зайнятості. Де-факто, в Україні відсутні реальні механізми відповідальності політиків за корупційні діяння, невиконання задекларованих ними передвиборчих програм, а державних чиновників – за невиконання або неналежне виконання затверджених державних стратегій, програмних документів тощо, що призводить до формалізму, бюрократизму та імітації їх виконання.

Прояви політичної корупції в поєднанні з бюрократизмом, хабарництвом є «раковою пухлиною» ринку праці та зайнятості. Вони призводять до викривлення, спотворення умов його функціонування, поширення на ньому «тіньових» схем економічних відносин, культивування асоціальної культури трудових відносин. На підтвердження цієї тези можна звернутися до результатів наукового дослідження, отриманих експертами Світового банку С. Джонсоном, Д. Кауфманом і П. Зойдолободаном [377, с. 387-392], які доводять, що саме політичний фактор (формат впливу держави на економіку, політична воля її вищих посадових осіб) детермінує частку економіки, що «дрейфує

⁴ Політична корупція – нелегітимне використання суб'єктами державної влади (політиками, державними чиновниками) наявних можливостей і повноважень з метою отримання особистої чи групової вигоди (матеріальної, соціальної та ін.).

в тінь». Країни з високим рівнем корупції мають, зазвичай, більшу частку «тіньової» економіки, ринку праці та зайнятості населення.

А відтак, політичний фактор, на нашу думку, є найбільш вагомим з-поміж досліджуваних екзогенних факторів (рис. 2.1). Екстраполяція результатів дослідження експертів Світового банку [377, с. 387-392] на об'єкт дослідження дає підстави стверджувати, що вирішення проблеми тінізації ринку праці та зайнятості населення в Україні є, насамперед, політичним питанням, яке детерміноване апріорі наявністю політичного інтересу, підтримки з боку вищих посадових осіб держави, політичних партій і громадськості. Розробляти та реалізовувати державну політику детінізації ринку праці та зайнятості населення в Україні необхідно в контексті антикорупційної політики шляхом консолідації зусиль представників законодавчої, виконавчої та судової гілок влади, об'єднання й узгодження їх спільних зусиль. Протидія та запобігання корупції на ринку праці – пріоритет державної політики в цій сфері.

Масштаби тінізації ринку праці та зайнятості населення детерміновані рівнем довіри громадян до держави, її органів влади, інститутів. Довіра може трансформувати сприйняття і ставлення населення до економічних відносин на «тіньовому ринку», нелегальної зайнятості від толерантного до негативного та відмови працювати в тіньовій сфері. Довіра до держави впливає на податкову мораль громадян, спонукаючи їх в знак «соціальної солідарності» платити податки, навіть в умовах, коли раціонально було б ухилитися від цього. Довіра сприяє співпраці між громадянами та інститутами держави, створює передумови для детінізації ринку праці. Високий рівень довіри населення до держави свідчить про її авторитет в суспільстві, низький рівень корумпованості чиновників, впевненість у їх спроможності ефективно та раціонально витрачати кошти платників податків, розпоряджатися бюджетними видатками. Разом з тим, тінізація ринку праці та зайнятості населення призводить до незахищеності соціально-трудових відносин неофіційно зайнятих осіб, низьких рівнів якості та стандартів життя громадян і зниження рівня їхньої довіри до державної влади.

Результати загальнонаціонального дослідження, проведеного Фондом «Демократичні ініціативи», свідчать, що серед

суб'єктів господарювання і громадян України здебільше нівелюються законослухняна поведінка, моральні норми та цінності. Поширеною є практика правового нігілізму – форма деформації правосвідомості громадян, яка характеризується свідомим ігноруванням ними законодавчих норм. Крім того, рівні довіри до органів державної влади в нашій країні є критично низькими та мають тенденцію до погіршення. За таких умов обіцянки політиків, урядовців провести реформи, їх запевняння підвищити рівень життя громадян, забезпечити суспільними благами в обмін на сплачені останніми податки сприймаються в суспільстві скептично та негативно, викликаючи спротив.

Політичним фактором, рушійною силою, яка призводить до тінізації та інших деструктивних тенденцій на вітчизняному ринку праці та зайнятості населення, є збройний конфлікт на Сході України та анексія Криму. Так, протягом 2014-2015 рр. різко виникла проблема зайнятості населення: кількість робочих місць зменшилася на 3 млн, що призвело до тінізації економічних, соціально-трудових відносин та поширення практики неформальної зайнятості, особливо на територіях, не підконтрольних Україні.

Отже, політичне макросередовище є несприятливим, а вплив політичного фактору на процеси детінізації вітчизняного ринку праці та зайнятості населення в Україні є негативним. Основними чинниками цього є: несистемність, непослідовність і неефективність державної політики, недоліки в механізмах державного управління в цій сфері; високі рівні корупції; низькі рівні довіри громадян до органів державної влади та інститутів держави.

Визначено, що серед факторів тінізації ринку праці та зайнятості населення – політичного, економічного, правового, соціально-демографічного – основним, на думку авторів, є політичний, який характеризується відносно до досліджуваної теми такими чинниками:

- хронічною та всеосяжною корупцією, особливо політичною, бюрократизмом та хабарництвом;
- низьким рівнем політичної волі серед депутатського корпусу та керівництва держави;
- упередженням ставленням органів державної влади до суб'єктів господарювання;

- низьким рівнем довіри громадян до державної влади;
- відсутністю дієвого громадського контролю за діяльністю органів політичної та державної влади;
- збройним конфліктом на Сході України та анексією Криму;
- та іншими.

Встановлено, що негативний, деструктивний вплив політичного фактору поширюється не тільки на ринок праці та зайнятості населення, але й на економіку, сферу соціального захисту, демографічний стан і суспільний розвиток України в цілому. Сучасні виклики з боку тінізації ринку праці та зайнятості в нашій країні, є досить серйозними, а завдання, пов'язані з усуненням цього негативного явища, потребують подальших наукових досліджень і невідкладного вирішення з боку держави.

2.2. Тінізація ринку праці України: нормативно-правовий фактор

Досліджуючи сучасний ринок праці України та проблеми, пов'язані з його тінізацією, проаналізовано нормативно-правову базу, що регулює та реалізовує державну політику в сфері зайнятості населення. На нашу думку, нормативно-правовий фактор є основою для розроблення, реалізації механізмів детінізації ринку праці та зайнятості населення, регулювання і забезпечення ефективного функціонування ринку праці та зайнятості населення. Тіньовий ринок праці та зайнятості – це нелегальний формат трудових відносин, який ініціюється, переважно, роботодавцем або працівником з метою несплати податків, ухиляння від виконання положень законодавства. Крім того, такий формат зайнятості порушує право людини на працю. Нормативно-правове макросередовище – сукупність: положень статей Конституції України, якими гарантовано право людини на працю та визначено обов'язки сплачувати податки і збори в порядку і розмірах, встановлених законом; чинних актів законодавства, підзаконних нормативно-правових актів (укази Президента України, постанови Кабінету Міністрів України, накази Міністерства соціальної політики України та ін.), що регулюють суспільні відносини, діяльність державних і недержавних суб'єктів у сфері зайнятості та ін.

Відповідно до ст. 43 Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти на життя працюю, яку кожен вільно обирає або на яку вільно погоджується, на належні, безпечні та здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. У ст. 2 Кодексу законів про працю України (КЗпП) визначено, що право громадян України на працю, тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, забезпечується державою. Держава створює умови для ефективної зайнятості населення, сприяє його працевлаштуванню, підготовці і підвищенню трудової кваліфікації. Основними трудовими правами працівників є: укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою; право на відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки; право на здорові й безпечні умови праці, на об'єднання в професійні спілки та на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку; право на участь в управлінні підприємством, установою, організацією; право на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності; право на матеріальну допомогу в разі безробіття; право звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством, та інші права, встановлені законодавством.

Згідно зі ст. 67 Конституції України кожен зобов'язаний сплачувати податки, збори в порядку та розмірах, встановлених законом. Відповідно до ст. 171.1 Податкового кодексу України [201] особою, відповідальною за нарахування, утримання та сплату (перерахування) до бюджету податку з доходів у вигляді заробітної плати, є роботодавець, який виплачує такі доходи на користь платника податку.

Аналіз вітчизняних законодавчих, правових актів дає підстави зробити висновок про недостатнє нормативно-правове забезпечення ринку праці та зайнятості населення, існування певних недоліків, прогалин, які уможливають їх тінізацію. Практика переконливо свідчить, що положення вказаних вище статей Конституції України, Податкового кодексу та КЗпП

порушуються. З боку роботодавців тіньового ринку праці найпоширенішими є:

- порушення вимог ст.ст. 21, 24 КЗпП – відсутність трудових договорів з працівниками і, як наслідок, даних про фактичну кількість найманих працівників;

- укладання з найманими працівниками договорів цивільно-правового характеру, які не передбачають перебування працівників у трудових відносинах з роботодавцем, що позбавляє їх права на захист своїх трудових прав;

- укладення трудових договорів, які не відповідають вимогам законодавства про працю;

- виплата заробітної плати «у конвертах»;

- порушення вимог ст. 95 КЗпП – недоотримання мінімальної заробітної плати та невиплата її індексації відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 16.11.2016 р. № 836 «Про внесення змін до Порядку проведення індексації грошових доходів населення»;

- порушення ст. 50 КЗпП – перевищення норм тривалості робочого часу найманих працівників;

- експлуатація найманих працівників у спосіб встановлення графіків роботи, що передбачають значні обсяги робіт у понаднормовий час, залучення до роботи у нічні часи, святкові та вихідні дні без відповідної оплати (ст.ст. 106, 107 КЗпП щодо оплати за надурочні роботи в подвійному розмірі, здійснення оплати за роботу у святкові дні).

Основними недоліками нормативно-правового забезпечення, що зумовлюють тінізацію ринку праці та зайнятості населення нами визначено п'ять основних, серед яких:

Недосконалість, застарілість вітчизняного трудового законодавства, недостатня узгодженість відповідних нормативно-правових актів та їх положень з міжнародними нормативами у сфері зайнятості. Так, в Україні до сьогодні чинним залишається КЗпП, який прийнятий ще Верховною Радою УРСР 10 грудня 1971 р. і в який упродовж 1973-2017 рр. згідно із 125 законами (!) вносилися різноманітні зміни.

Низький рівень ефективності антикорупційного законодавства та державних програм у частині детінізації ринку праці та зайнятості населення як невід'ємної складової державної антикорупційної політики. Неефективна, недійова державна

політика протидії та запобігання корупції в Україні негативно позначається і на детінізації ринку праці та зайнятості. Має сенс виокремити детінізацію в напрям державної політики, що потребує розроблення, впровадження і реалізацію відповідних нормативно-правових актів, державних стратегічних документів, програм тощо. Наразі не має ні Концепції легалізації ринку праці та зайнятості, ні відповідних Стратегії та Плану реалізації.

Відсутність дійових нормативно-правових механізмів державного управління забезпечення детінізації ринку праці, дотримання легальних соціально-трудових відносин у сфері зайнятості населення – є наслідком проблеми, викладеної вище в п. 2.

Громізка система оподаткування та нестабільність норм права про оподаткування. Попри те, що Податковий кодекс України [201], який регулює відносини у сфері податків і зборів, визначає їх перелік (135 різних платежів – зборів і податків), набув чинності 1 січня 2011 р., в нього до сьогодні внесені зміни аж 112 законами! Втім, це не призвело до зменшення колізій у податковому законодавстві: існує наразі низка нормативних актів, неузгоджених між собою, несистематизованих і з суперечливими положеннями. Мають місце випадки, коли Державна фіскальна служба України (ДФСУ) в межах своїх повноважень розробляє та надсилає листи з поверхневими роз'ясненнями, «розмитими» або некоректними тлумаченнями положень нормативно-правових актів.

Виклад норм податкового законодавства є складним для розуміння, що є однією з причин довільного їх трактування ДФС. Це створює для працівників ДФС, інших державних контролюючих органів можливість накладати на підприємців штрафи. Парадоксом вітчизняної системи оподаткування є те, що мінімальні обсяги штрафів, що накладаються на суб'єкти господарювання, визначені окремою статтею «Надходження від штрафів і фінансових санкцій» формування дохідної частини Державного бюджету України. З одного боку, ця стаття є потенційним джерелом для корупціонерів, які на власний розсуд можуть накладати штрафи, визначати їх обсяги, верхню і нижню межі. З іншого боку, законодавче закріплення показників наповнення дохідної частини бюджету стає планом у роботі відповідних державних органів, які часто розглядають потенційними правопорушниками апріорі всіх підприємців. Не порушує податково-правові норми тільки той, хто не є підприємцем, – саме такий стереотип сприйняття вітчизняних підприємців. У цьому

контексті стає очевидним, що з метою уникнення «податкової тяганини» тінізація ринку праці та зайнятості населення є вимушеним кроком для суб'єктів господарювання.

Надмірне регулювання підприємницької діяльності та правова незахищеність суб'єктів господарювання від зловживань з боку державних контролюючих органів. Незважаючи на те, що відносини між контролюючими державними органами та суб'єктами господарювання мають бути виключно законними (останні повинні виконувати тільки законні вимоги перших, ігноруючи явно протиправні), на практиці в їх здійсненні виникають гострі проблеми. Сьогодні суб'єкт господарювання можуть перевірити різні державні контролюючі органи, зокрема фіскальні органи, митна служба, пожежна охорона, санітарно-епідеміологічна та екологічна служби, органи боротьби з економічними злочинами, антимонопольні органи, органи з питань охорони праці, сертифікації та ліцензування, інтелектуальної власності, земельних питань та ін. Звісно, в умовах тотальної корупції перевірка, здійснювана контролюючими державними органами, перетворюється з інструменту державної політики в протиправне «джерело наживи» для корупціонерів, які воліють збільшити кількість перевірок, підвищити розміри податків, штрафів тощо. А звернення суб'єктів підприємництва до судових органів часто є безрезультатними з причин відсутності дійових механізмів захисту прав і законних інтересів перших від незаконних дій з боку посадових осіб державних органів. Іноземним компаніям при отриманні дозволів на працевлаштування для своїх працівників доводиться стояти перед дилемою: або нескінченно «ходити з коридору в коридор» багатьох інстанцій та довго чекати на їх видачу, або давати хабара чиновникам за «прискорений» розгляд їхніх заяв. Ще одним прикладом надмірного регулювання підприємницької діяльності є система звітування. Відповідно до законодавства в Україні підприємства зобов'язані подавати низку звітів державним органам, зокрема фіскальній службі, державним фондам (пенсійний, соціального забезпечення, зайнятості, соціального страхування), екологічним, земельним, санітарним та іншим органам, залежно від виду діяльності.

Зважаючи на вищезазначене, нами з'ясовано, що одним із факторів тінізації ринку праці та зайнятості населення в Україні є недосконалість нормативно-правової бази, яка не сприяє легалізації ринку праці та зайнятості населення, а, як парадокс, – спонукає до процесів тінізації.

Концептуальною основою розроблення та реалізації державної політики детінізації ринку праці та зайнятості населення в Україні можуть бути положення теорії «раціонального злочину», викладені Г.С. Беккером⁵ у роботі *«Злочин та покарання: економічний підхід»* [343, с. 169-217]. Теорія базується на економічному моделюванні людської поведінки – економічному аналізі потенційним правопорушником (злочинцем) ймовірних переваг і втрат від скоєння злочину. Потенційні передумови «раціонального» злочину виникають тоді, коли очікувані вигоди (отримання користі, привілеїв, переваги, доходу тощо) від його скоєння переважають його негативні наслідки, які настають у разі його розкриття правоохоронними органами, притягнення до відповідальності. Потенційний злочинець (не відноситься до осіб з наркотичною залежністю, психічними захворюваннями) на основі ретельного зважування всіх «за» і «проти» правопорушення приймає «економічно обґрунтоване», «раціональне» рішення, яке інспірує його на скоєння або відмову від скоєння правопорушення, визначає його подальшу поведінку.

Аналіз та порівняння на матриці позицій переваг і втрат від перебування в офіційному та тіньовому **секторах** ринку праці та зайнятості населення, які існують в Україні, дають підстави стверджувати, що для роботодавців вигідніше бути за межами офіційного сектора. Роботодавці з «економічних міркувань» схильні приймати рішення щодо перебування переважно в тіньовому секторі ринку праці, яке можна розглядати як всебічно зважене «раціональне» рішення в умовах ризику і невизначеності. Таке рішення роботодавців базується на оцінці співвідношення вигід і втрат (як майнових, так і немайнових) та визначається різницею прибутків від легальної і нелегальної діяльності, вірогідністю розкриття і засудження, ступеня тяжкості покарання тощо. Водночас, для працівників краще були легально працевлаштованим, оскільки їхні втрати в тіньовому **секторі** ринку праці є більшими. Нелегальні працівники, здебільшого, вимушено обирають неофіційний сектор, свідомо втрачаючи можливість отримувати пенсію, соціальні допомоги, виплати, субсидії пільги, позитивно вирішувати трудові спори в судах тощо.

⁵ Беккер Гері Стенлі — професор економіки та соціології Чиказького університету, лауреат Нобелівської премії 1992 р. з економіки «за поширення мікроекономічного аналізу на аспекти людської поведінки і взаємодії, включаючи неринкову поведінку».

Базуючись на положеннях теорії Беккера [343, с. 170-209], можна визначити чинники, які детермінують девіантну поведінку потенційних правопорушників, стримують їх від скоєння чи, навпаки, спонукають їх до діянь, пов'язаних нелегальними економічними, соціально-трудовими відносинами на тіньовому ринку праці та зайнятості, а саме:

правовий – очікування, страх викриття і невідворотність покарання за правопорушення, яке суперечить нормам закону з відповідними наслідками;

морально-етичний тягар (осуд) – усвідомлення індивідом неприйнятності, негативного ставлення до асоціальної поведінки (яка суперечить усталеним у суспільстві морально-етичним нормам) та визнання ним (у разі скоєння правопорушення і покарання) невідворотності настання негативного ставлення, осуду з боку громадськості.

Ці два ключові чинники мають утримувати потенційних правопорушників від скоєння діянь, пов'язаних з тінізацією ринку праці та зайнятості. Втім, акцент має бути зроблений не на збільшенні тяжкості покарання, а на підвищенні вірогідності викриття та невідворотності покарання за їх скоєння. Саме цей чинник у найбільшій мірі, на переконання Г. С. Беккера [343, с. 186], спонукатиме потенційних правопорушників відмовитися від «раціонального» рішення на початковій стадії його прийняття. Очікувані втрати від прийняття такого рішення можна подати у вигляді формули:

Очікувані втрати = моральний тягар + очікуване покарання, де очікуване покарання = вірогідності викриття \times вірогідність обвинувального вироку (у разі викриття) \times покарання.

Таким чином, концептуальний підхід до розроблення державної політики або вжиття заходів щодо детінізації ринку праці та зайнятості населення в Україні, що базується на положеннях теорії «раціонального злочину» Г.С. Беккера, має поєднувати такі два взаємопов'язані між собою напрями:

- зниження рівня мінімально виправданих, очікуваних переваг від асоціальної поведінки, правопорушень у тіньовому секторі ринку праці та зайнятості;

- підвищення рівня максимально виправданих, потенційних втрат від перебування у тіньовому секторі ринку праці та зайнятості.

Така політика або заходи (рис. 2.3) повинні детермінувати вибір громадян працювати в офіційному секторі ринку пра-

ці та зайнятості населення, спонукати їх сплачувати податки, показувати, а не приховувати свої доходи, легально здійснювати економіко-господарську діяльність на основі запровадження відповідної системи стимулів і втрат. Рішення щодо перебування в нелегальному секторі ринку праці та зайнятості населення, що прийматимуться економічними агентами (роботодавцями, працівниками) і державними чиновниками, повинні бути «нераціональними», економічно не вигідними (мінімальними), засуджуватися громадськістю, а покарання в разі викриття правоохоронними органами – невідворотними й такими, що не мають термінів давності. В цьому контексті очікувані втрати та ризики, пов'язані з прийняттям такого рішення вказаними вище суб'єктами, стають максимально можливими.



Рис. 2.3. Матриця переваг і втрат від перебування в офіційному та тіньовому секторах ринку праці та зайнятості населення в Україні

Примітка. Розроблено автором на основі теорії Г. Беккера [343, с. 182]

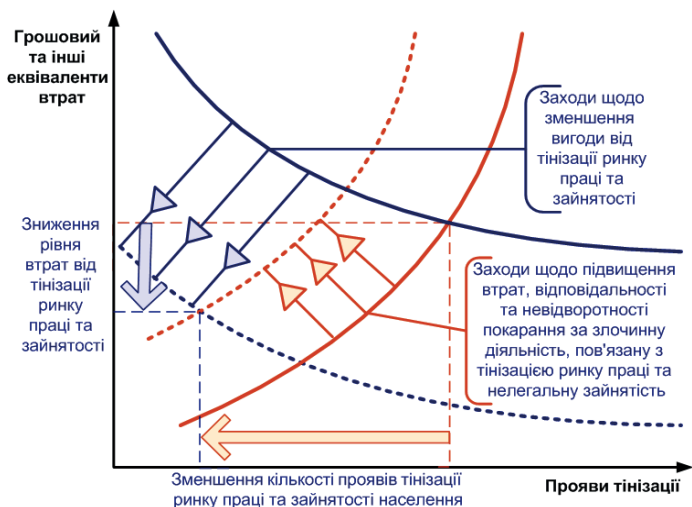


Рис. 2.4. Декомпозиція концептуального підходу до розроблення, реалізації державної політики або вжиття заходів щодо детінізації ринку праці та зайнятості населення

Примітка. Розроблено автором на основі теорії Г. Беккера [343, с. 182].

Як показано на рисунку 2.4, зменшення кількості проявів тінізації або правопорушень на ринку праці та зайнятості дасть державі можливість знизити втрати (в грошових та інших еквівалентах) від цього негативного соціально-економічного явища. Перевагами застосування такого концептуального підходу до вирішення досліджуваної проблеми є можливість її моніторингу та оцінювання відповідними показниками, що виступає обов'язковою вимогою, передумовою ефективної, дійової державної політики детінізації ринку праці та зайнятості населення в Україні.

До завдань детінізації ринку праці та зайнятості населення, дерегулювання в Україні необхідно віднести вжиття заходів щодо підвищення стандартів прозорості, відкритості в діяльності органів державної влади, підзвітності та відповідальності посадових осіб за вчинені ними корупційні злочини, а також посилення *участі* громадськості у *вирішенні проблемних питань у цій сфері*.

Успішна реалізація запропонованого авторами концептуального підходу до розроблення державної політики або вжиття заходів щодо детінізації ринку праці та зайнятості населення в Україні також передбачає:

- належне правове врегулювання законодавства трудового (прийняття нового Трудового кодексу України), податкового (в напрямі зменшення податкового навантаження, проведення більш жорстокої політики щодо посилення відповідальності за ухиляння від сплати податків, внесків до соціальних фондів та покращення їх адміністрування);

- реформування судової системи, що дасть змогу збільшити (в разі викриття правопорушення) вірогідність винесення об'єктивного обвинувального вироку та *покарання*, що, в кінцевому підсумку, забезпечить зниження рівня потенційних переваг від правопорушень, злочинів у досліджуваній сфері.

Дослідженням визначено основні чинники нормативно-правового фактору з тінізації ринку праці та зайнятості населення, серед яких:

- порушення суб'єктами господарювання ст. 43 та 67 Конституції України, норм трудового законодавства, недосконалість і застарілість останнього;

- неефективність вітчизняного антикорупційного законодавства, державних програм у частині детінізації ринку праці, зайнятості населення;

- відсутність дійових нормативно-правових механізмів державного управління забезпеченням детінізації ринку праці та зайнятості;

- складна система оподаткування і нестабільність норм права про оподаткування;

- надмірне регулювання підприємницької діяльності та правова незахищеність суб'єктів господарювання.

Дослідженням встановлено, що негативний, деструктивний вплив нормативно-правового фактору поширюється не тільки на ринок праці та зайнятості населення, але й на економіку, сферу соціального захисту та суспільний розвиток України в цілому, що своєю чергою потребує регуляції й вирішення з боку держави.

2.3. Сучасні соціально-демографічні реалії тіньової зайнятості населення України

Аналіз документів Міжнародної організації праці (МОП) дав можливість з'ясувати, що країни з низькими або середніми доходами населення мають найбільшу питому вагу на світовому тіньовому ринку праці: понад 50% робочої сили цих країн охоплено неформальними трудовими відносинами. За оцінками Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР), у світовій економіці нараховується 1,2 млрд офіційних робочих місць, тоді як 1,8 млрд осіб зайняті в неформальному секторі [188, с. 163].

Переміщення значної частини зайнятого населення з офіційного до тіньового сектору ринку праці відбувається і в Україні. Так, за опублікованими даними Державної статистичної служби України [248], у 2016 р. кількість неформально зайнятих становила 4,0 млн осіб, або 24,3% зайнятого населення. Водночас, за експертною оцінкою, потенціал тіньової зайнятості населення в Україні сягає 8 млн осіб. Слід відмітити, що до 1990 р. тіньовою зайнятістю було охоплено 2-6% населення України. Тобто, вітчизняний ринок праці та зайнятості населення має стійку тенденцію до поширення тінізації, що загрожує життєво важливим національним інтересам України.

Експерти МОП [188, с. 163] виокремлюють також неформальну зайнятість (informal employment) як форму зайнятості, яка не забезпечує працівникам на роботі правовий або соціальний захист, підвищуючи тим самим їхню економічну уразливість.

Тінізація ринку праці та зайнятості населення – це протиправна діяльність, пов'язана з неофіційним працевлаштуванням, зокрема використання праці найманих працівників без укладання трудових договорів та угод, виплата зарплати «в конвертах», ухиляння від сплати податків, соціальних внесків, неоплачувані понад нормовані години робочий час, день, лікарняні, відпустки, порушення роботодавцями інших вимог трудового законодавства.

Тінізація ринку праці та зайнятості населення детермінована низкою факторів, які можна згрупувати у зовнішні (екзогенні)

та внутрішні (ендогенні). На думку авторів, фактори зовнішні порівняно з факторами внутрішніми мають більше значення, вагу і пріоритетність з огляду на масштаби їхнього впливу на досліджуване явище. Внутрішні фактори можуть бути зумовлені людським фактором і суб'єктивністю, тоді як зовнішні фактори, як свідчать результати здійсненого вище аналізу, навпаки, мають об'єктивний характер і визначаються економічною та соціальною політикою, законодавством тощо. Екзогенні та ендогенні фактори, незважаючи на їхню відмінність, зокрема за сутністю, специфікою та пріоритетністю впливу, взаємопов'язані між собою.

Базуючись на методиці застосування PESTL-аналізу [74, с. 3, 53-56; 270, с. 105-106], визначено основні фактори тінізації ринку праці та зайнятості населення України, серед яких: політичний; економічний; соціально-демографічний; нормативно-правовий.

На підставі вищезазначеного дослідимо соціально-демографічний фактор та оцінимо його вплив на тінізацію ринку праці та зайнятості населення в Україні.

Соціально-демографічний фактор безумовно впливає на об'єкт дослідження, оскільки його основу складає населення держави, яке є безпосереднім учасником ринку праці. На сучасному етапі розвитку України тіньовий сектор ринку праці та зайнятості виступає своєрідним «амортизатором» негативних соціально-економічних наслідків економічних криз: полегшує матеріальне становище малозабезпечених верств населення, зменшуючи соціальну напругу. З іншого боку, тіньова зайнятість спрямована проти людини, оскільки особи, які працюють у тіньовому секторі, є нелегалами, а відтак – соціально незахищеними. Такі працівники свідомо позбавляють себе не тільки права на гідно оплачувану працю, але й соціальних гарантій – якості робочих місць і безпеки праці, відпустки, медичного забезпечення, лікарняних, компенсації в разі ушкодження на виробництві. У майбутньому вони не зможуть розраховувати на отримання пенсії, оскільки не сплачують внесків до Пенсійного фонду. Тіньовий формат трудових відносин і поведінки між роботодавцями та працівниками несумісний і з соціальними нормами, оскільки недоотримання податкових надходжень до бюджету призводить до зменшення видаткової частини бюджетів на виплату зарплат, пенсій, інших соціальних виплат, стипендій

тощо. Тіньовий ринок праці створює негативну мотивацію до праці, деформує її характеристики, руйнує морально-етичні принципи позитивної діяльності людини та є проявом соціальної несправедливості, оскільки на ньому відбувається антисоціальний перерозподіл доходів суспільства на користь привілейованих груп (олігархічних кланів, чиновників та ін.), що призводить до зменшення добробуту суспільства в цілому. Крім того, тіньовий сектор є сприятливим середовищем для залучення та обігу нелегальних грошей, втягування частини населення в кримінальні відносини.

Перш ніж визначити соціальні фактори тінізації ринку праці та зайнятості населення в Україні, розглянемо динаміку відповідних основних показників у 2000-2016 роках. Аналіз статистичних даних, які унаочнено на рис. 2.5, свідчить, що динамічні зміни є переважно негативними:

- чисельність економічно активного населення знизилася на 3,85 млн осіб – з 21,15 млн осіб у 2000 р. до 17,3 млн осіб у 2016 р.;

- кількість зайнятих працездатного віку зменшилася на 2,89 млн осіб.

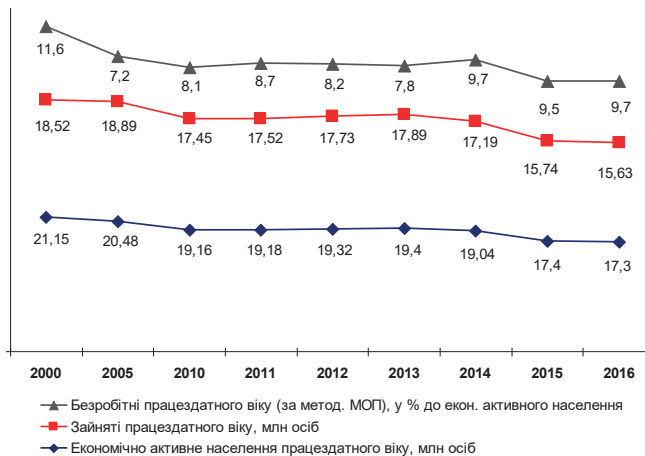


Рис. 2.5. Динаміка основних показників ринку праці в Україні в 2000-2016 рр. [70, с. 49, 55]

Дані за 2010-2014 рр. наведено без урахування тимчасово окупованої території АР Крим та м. Севастополя, за 2015-2016 рр. – також без частини зони проведення антитерористичної операції.

За даними Держстатслужби України [8] у 2016 р. кількість безробітних у віці 15-70 років (за методологією МОП) становила 1,7 млн осіб – на 23,5 тис. осіб, або 1,4%, більше порівняно з 2015 р. Неформальна зайнятість населення в Україні, яка охоплює неформальний та офіційний (формальний) сектори економіки зростає. У 2016 р. кількість неформально зайнятого населення становила 4,0 млн осіб (24,3% від кількості зайнятого населення).

Як бачимо на рис. 2.6, неформальна зайнятість найбільш поширена:

- серед уразливих вікових категорій працівників – молодь віком 15-24 роки, особи пенсійного віку (60-70 років);
- у сільській місцевості – в 2-5 разів більше, ніж у міських поселеннях серед чоловіків.

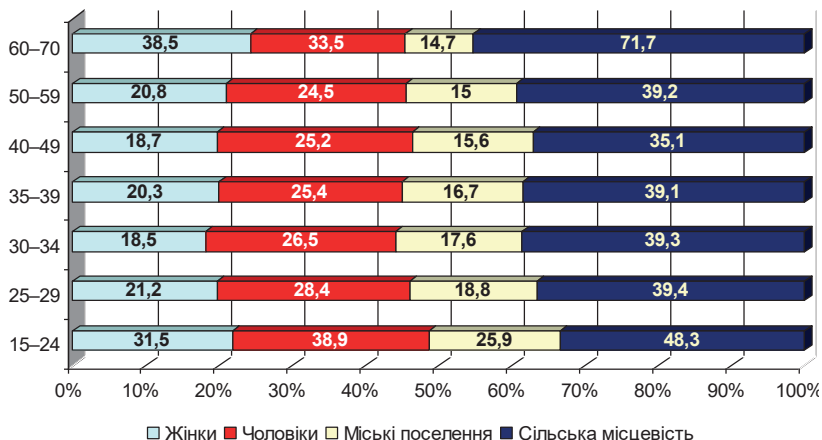


Рис. 2.6. Неформально зайняте населення за віковими групами (років) у 2016 р., у % до загальної кількості зайнятого населення відповідної вікової групи [68, с. 43]

Дві третини (66,2%) серед неформально зайнятого населення складали особи, які мали професійно-технічну та повну загальну середню освіту, а серед офіційно зайнятого населення переважали особи з вищою освітою (61,2%). Неформально зайнятими є переважно особи з невисоким рівнем освіти й ті, хто займається фізичною або некваліфікованою працею.

На рис. 2.7 можна бачити, що: середній показник неформальної зайнятості населення в розрізі регіонів України складає

24,3 %, а в 11 регіонах країни частки неформально зайнятих осіб не перевищують цей показник; найбільше неформально зайнятих осіб – у Івано-Франківській області (53,2%), а найменше – в Київській області (10,3%). Можна також помітити, що найбільш високі частки неформально зайнятих осіб – на Заході України порівняно зі східною та центральною її частинами. Це пояснюється тим, що західні області країни є переважно сільськими та аграрними і на територіях цих областей традиційно розвинутими були сільське, лісове та рибне господарство – галузі національної економіки, в яких практика неформальної зайнятості населення найбільш поширена.

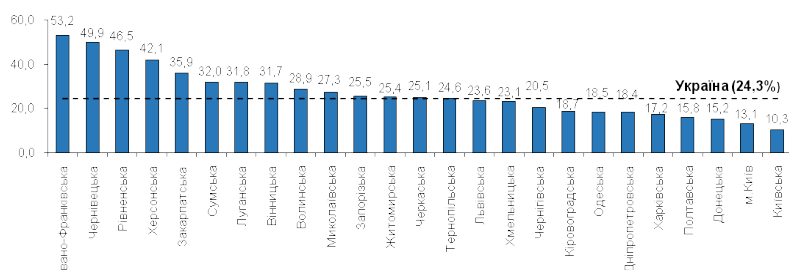


Рис. 2.7. Неформальна зайнятість населення в регіонах України в 2016 р., у % до кількості зайнятого населення у відповідному регіоні [68, с. 114]

Власне, неформальна зайнятість є для мешканців сільської місцевості Західної України чи не єдиним джерелом виживання. Переважна більшість сільського населення добровільно і цілком свідомо вдається до цього деформованого, аномальний виду зайнятості, оскільки він для них виступає безальтернативною стратегією пристосування до жорстких умов ринку та нав'язування роботодавцями схеми соціально-економічних відносин, яка часто порушує норми трудового та іншого законодавства. Неформальна зайнятість має вимушений характер та призводить до соціального виключення й низки депривацій неформально зайнятих осіб у повсякденному житті.

Втім наведені вище дані Держстатслужби України щодо неформально зайнятих осіб не дають підстави зробити однозначні висновки. Сучасні британські економісти К. Вільямс, Дж. Раунд

і П. Роджерс [43, с. 729-755] ставлять під сумнів об'єктивність відображення реального стану тінізації ринку праці та зайнятості в Україні. Отримані ними результати досліджень показують, що наведені вище офіційні статистичні дані є щонайменше вдвічі заниженими: на неформальний сектор економіки припадає більше половини валового національного продукту, а така зайнятість – джерело доходів для 40-54% домогосподарств України. На підтвердження зроблених вище згаданими економістами висновків можна навести експертні оцінки МОП [151], які свідчать, що тіньовою зайнятістю в Україні охоплено понад 50% працездатного населення. За оцінками експертів, незважаючи на те, що на початок 2017 р. кількість офіційно зареєстрованих безробітних склала 390,8 тис. осіб, 8 млн українців працювали «в тіні», а рівень тінізації заробітних плат становив 35%. У цей період в Україні із 26 млн осіб працездатного віку (15-70 років) офіційно були працевлаштовані тільки 16,3 млн осіб, або 63%, а в 2015 р. – 9 млн осіб, або 35%.

Ключовими соціальними факторами тінізації ринку праці та зайнятості населення України є бідність, маргіналізація та соціальне відторгнення населення, обмежені його можливості працевлаштуватися на гідно оплачувану роботу, особливо в сільській місцевості, та низька заробітна плата, доходи населення. За експертними оцінками ООН, станом на 1 квітня 2017 р. 60% українців проживало за межею бідності. Якщо брати до уваги встановлений в ООН гранично допустимий поріг частки населення, що може проживати за межею бідності в певній країні, який складає 10%, то частка бідного населення в Україні в 6 разів перевищувала граничну межу! В 2015 р. частка населення, сукупні витрати якого є нижчими за фактичний прожитковий мінімум, подвоїлася (з 28,6% до 58,3%) – зазначено в Національній доповіді «Цілі сталого розвитку». Поширення монетарної бідності в країні за останні 3 роки спричинило зростання рівня споживчих цін на 90%, багаторазове підвищення комунальних тарифів та вартості енергоносіїв. Значну частину заробітків (майже 40% доходів) українці змушені витратити на їжу, тоді як європейці – 13%. Помітний спад рейтингу (з 55-ї у 2016 р. до 84-ї позиції серед 184 країн світу в 2017 р.) відбувся в Україні і в індексі людського розвитку (Human Development Index), який щорічно розраховується в ООН. Україна за індексом

рівня життя^{6,9} (7,36 – нижчий, ніж на початку 1990-х років), поступається Польщі (24,1), Росії (23,3) та Білорусії (15,6). За індексом соціального прогресу^{7,10} Україна в 2016 р. посіла 63 місце серед 133 досліджуваних країн світу. Експерти Національного інституту стратегічних досліджень [45, с. 95] також засвідчують, що життєвий рівень в Україні стрімко знизився, натомість так само стрімко відбуваються процеси маргіналізації^{8,11}. Тотальне зубожіння спричинене низькими стандартами оплати праці, внаслідок чого населення змушене витрачати більше половини своїх коштів на харчування. У домогосподарств не вистачає ресурсів навіть для оплати житлово-комунальних послуг. А відтак, маргінальні, соціально уразливі групи населення (інваліди, молодь, жінки, нелегальні трудові мігранти, пенсіонери), які не мають доступу до формального ринку праці або цей доступ є ускладненим, змушені дотримуватися стратегії фізичного виживання, братися за будь-яку роботу, незважаючи на низьку зарплату, важкі умови праці тощо.

З 1 січня 2017 р. мінімальну заробітну плату було підвищено до 3200 грн, а прожитковий мінімум на одну особу у вересні 2017 р. становив 1624 грн. Підвищення мінімальної зарплати, з одного боку, має сприяти мотивації до роботи, а збільшення її розмірів – підвищенню доходів та платоспроможності населення; з другого боку, це може призвести до ще більшої тінізації ринку праці та зайнятості. Сьогодні значна частина роботодавців для збільшення прибутку уникають за допомогою різних схем легального використання робочої сили, утримують працюючих без укладання з ними передбачених законодавством договорів, приховують від обліку та оподаткування розміри своїх реальних доходів та фактичної зарплати найманих працівників («зарплата у конвертах»), не роблять внесків до соціальних фондів («подвійна

⁶ Рівень життя оцінюється показником валового національного доходу (ВНД) у розрахунку на одну особу за паритетом купівельної спроможності (ПКС) в доларах США.

⁷ Індекс соціального прогресу (англ. – The Social Progress Index) – комбінований показник, який вимірює досягнення країн світу в соціальному розвитку за показниками в 3 групах (основні потреби людини, основи благополуччя людини, можливості розвитку людини).

⁸ Співвідношення доходів найбагатших і найбідніших верств населення в Україні становить 37:1. Граничний індикатор ООН – 10:1.

бухгалтерія») тощо. Втім, навіть після подвоєння мінімальної зарплати, її рівень в Україні залишається нижчим порівняно іншими країнами Євросони та країнами-сусідами (рис. 2.8).

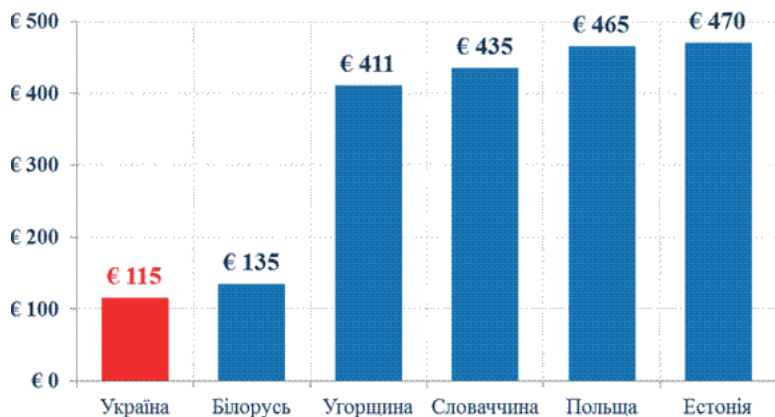


Рис. 2.8. Рівні мінімальної зарплати в Україні та окремих країнах світу [99] станом на 1 січня 2017 року

В Україні поширюється тінізація оплати праці. Підтвердженням цього є те, що незважаючи на підвищення середньої номінальної зарплати до 6008 грн (станом на січень 2017 р.), частка витрат на оплату праці в структурі витрат вітчизняних підприємств на виробництво продукції за 2 роки скоротилася з 14% у 2013 р. до 12,1% у 2015 р.⁹ (рис. 2.9).

Цей показник є ще нижчим у промисловості – 9,3%, сільському господарстві – 7,7%. За оцінками експертів, середній показник частки оплати праці у собівартості продукції в країнах ЄС становить 29%, а в найбільш розвинутих країнах світу – 35%. Також значно зменшилась частка оплати праці найманих працівників у ВВП країни: 2010 р. цей показник становив 48%, а в 2016 р. – 38% [99], що є підтвердженням викладеної вище тези щодо тінізації оплати праці в Україні.

Специфікою тіньового сектору вітчизняного ринку праці є поєднання форм заробітної плати працівникам праці офіційної та неофіційної, яка передбачає часткову її виплату «в конвертах»

⁹ Без урахування бюджетних установ і банків.

[283, с. 23]. За підрахунками Державної фіскальної служби України 70-80% підприємців платять своїм працівникам зарплату в конвертах, а щомісячні тіньові доплати становлять від 20 млрд грн до 50 млрд грн. Фактична безкарність порушень у сфері оплати праці сприяє тінізації ринку праці, який виступає середовищем неконтрольованого «чорного» ринку готівки.

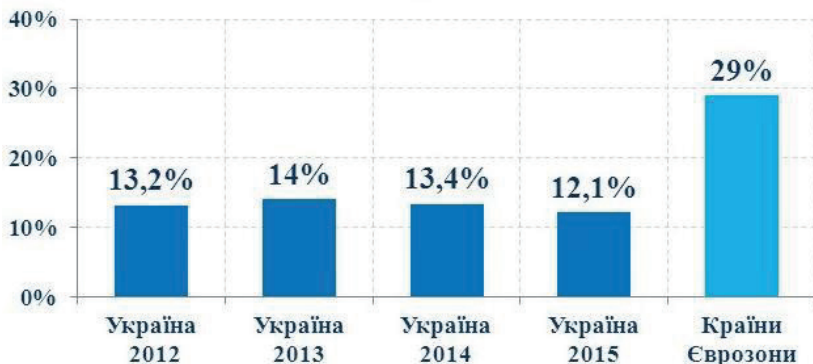


Рис. 2.9. Частки витрат на оплату праці у структурі собівартості підприємств [99]

Основними чинниками високого рівня тінізації оплати праці в Україні є: значний розрив між вартістю трудових ресурсів для роботодавця та фактичною сумою, яку працюючий отримає за свою працю; толерантне ставлення працюючих до практики виплати неофіційних заробітних плат та, відповідно, позбавлення їх гарантій щодо пенсійного й соціального забезпечення; невідповідність сплачених податків та внесків якості державних послуг; несправедливість системи розподілу пенсій, пов'язана з наявністю цілої низки спеціальних, «привілейованих» видів пенсій за професійними ознаками; наявність механізмів, які забезпечують легке вилучення коштів підприємств у нелегальний сектор економіки з метою виплати тіньових заробітних плат.

Чинником, що сприяє тінізації ринку праці та зайнятості в Україні є чинна вітчизняна система соціальної підтримки населення, яка, незважаючи на багаторічні реформування та

спроби підвищити рівень її адресності, до сьогодні залишається неефективною. Значна частка працівників, що працюють на тіньовому ринку, вдаються до оформлення та отримання різних установлених державою пільг, соціальних виплат і допомог, зокрема допомоги по безробіттю. Хоча процедура оформлення та отримання допомоги передбачає перевірку доходів та адресне призначення, кошти значною мірою надходять до тих осіб, які або не належать до соціально-уразливих груп осіб (є небідними), або тих, хто працює нелегально. Зміни, досягнення в цій системі далекі від бажаних результатів: охоплення бідних верств соціальною підтримкою (55,7%) є нижчим за охоплення нею всього населення (56,3%) .

Ще одним анахронізмом вітчизняного ринку праці є неналежна сплата внесків до Пенсійного фонду та Єдиного соціального внеску (ЄСВ). За оцінками експертів, понад 50% працюючих громадян або не сплачують внесків до Пенсійного фонду, або сплачують не в повному обсязі. При цьому своєчасної виплати пенсій очікують 12,2 млн пенсіонерів. Про тінізацію вітчизняного ринку праці свідчать і дані МВФ, відповідно до яких з 18 млн осіб економічно активного населення 16,4 млн осіб є зайнятими і тільки 12,3 млн, або 75% із них, є платниками ЄСВ. У Звіті ЄС та Програми розвитку ООН [196] зазначається, що у 2025 р. відповідно до сучасної демографічної тенденції в Україні, характерною рисою якої є старіння населення, кількість пенсіонерів зрівняється з кількістю платників внесків, а до 2050 р. кількість перших вже на 25% перевищуватиме кількість других, що може зруйнувати вітчизняну пенсійну систему. Так, зараз на 10 осіб працездатного віку припадає 4 особи пенсійного віку (60/55 років), а до 2050 року їх кількість складатиме до 8 осіб. Однією з причин такого стану є поширення неформальної зайнятості, внаслідок чого 75% загальної кількості зайнятого населення сплачують пенсійні внески.

Соціально-демографічним фактором, що впливає на вітчизняний ринок праці, є трудова міграція. В Україні триває економічна депресія, яка супроводжується втратою робочих місць, економічним занепадом багатьох населених пунктів, що перетворюються на депресивні території. При цьому відсутність реальних можливостей офіційно працювати на гідно оплачуваній

роботі спонукає значну частину економічно активного населення країни до вимушеної масової трудової міграції – як внутрішньої, так і зовнішньої. Поселення мігрантів стають, зазвичай, анклавом тінювих ринків праці та зайнятості – за кордоном українцям доводиться працювати здебільшого на нелегальній роботі. В цьому зацікавлені і працівники, і роботодавці, оскільки вони можуть приховати свої прибутки та уникнути контролю з боку державних служб. За різними оцінками, масштаби трудових міграцій в Україні становлять 1 – 5 млн осіб, які віддають перевагу працевлаштуванню в Польщі, Чехії, Італії, Португалії, Греції та в інших країнах ЄС.

Вплив трудових міграцій на ринок праці та зайнятість населення в Україні є неоднозначним. З одного боку, трудові мігранти при звільненні з роботи вивільняють робочі місця, знижують рівень конкуренції на ринку праці, даючи іншим можливість офіційно працевлаштуватися. Крім того, зароблені трудовими мігрантами кошти підвищують рівні доходів, купівельну спроможність членів їх сімей, родичів на внутрішньому ринку. Сумарний обсяг коштів, які заробляють українці за кордоном, оцінюється у 4,7-7,6 млрд дол. США в рік, що складає 7-11% ВВП України. А відтак, закордонні заробітчани є не тільки «генераторами» добробуту домогосподарств, але й «інвесторами» розвитку вітчизняної економіки. Місячний зарібок основної частини українських працівників за кордоном становить від 200 до 1000 дол. США : некваліфіковані робітники зазвичай заробляють по 200-400 дол., а кваліфіковані – 500-700 дол., у Німеччині, Італії та інших країнах з розвинутою ринковою економікою ця цифра є набагато більшою.

З іншого боку, зовнішня трудова міграція призводить до втрати трудового потенціалу суспільства та деградації робочої сили. Соціологічні опитування свідчать, що інтеграція України до ЄС веде до зростання еміграції з країни [61]. Оскільки за рівнем життя Україна значно поступається країнам ЄС, які до того ж стимулюють прибуття якісної та кваліфікованої робочої сили з-за кордону, необхідної для розвитку їх економік, еміграційні втрати населення цілком вірогідні.

Трудові мігранти – це переважно особи з сільської місцевості та віком 20-49 років, які є найбільш економічно продуктивною

робочою силою. Частіше трудовими мігрантами стають особи з професійно-технічною та повною середньою освітою. За кордоном особи з низькою кваліфікацією мають незначні можливості працевлаштуватися, а висококваліфіковані спеціалісти менше зацікавлені в цьому через кращі можливості працевлаштування в Україні. Нелегальні мігранти переважно займаються роботами, які мало сприяють підвищенню їх кваліфікації, набуттю навиків, потрібних для майбутньої продуктивної діяльності в Україні.

Впродовж 2013-2016 рр. є тенденція до зростання кількості українських нелегальних мігрантів, виявлених у країнах ЄС, і громадян України, не пропущених на територію ЄС (рис. 2.10).

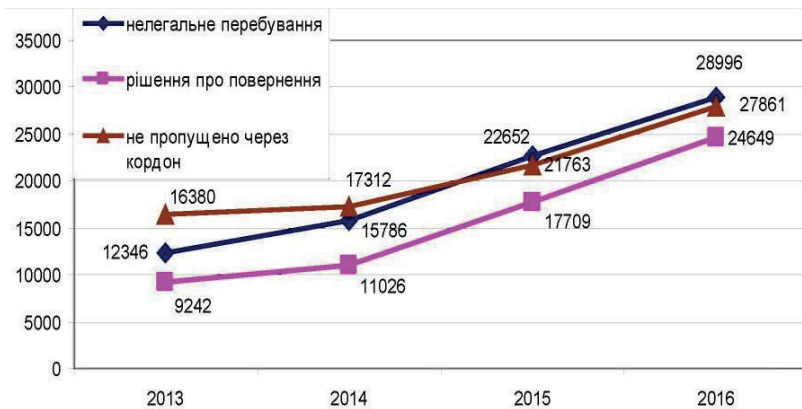


Рис. 2.10. Кількість громадян України, які нелегально перебували на території країн ЄС, осіб [61]

Близько 75% українських трудових мігрантів, які працюють за кордоном нелегально, стикаються з проблемами, які пов'язані з: порушеннями їхніх прав, невідповідністю умов праці встановленим нормативам, як в Україні, так і в країні перебування, – ненормований робочий день, порушення техніки безпеки, виконання робіт з ризиком для життя і здоров'я, несвоєчасна та неповна виплата зарплати; неможливістю отримати повноцінну медичну допомогу та ризиком втрати здоров'я внаслідок важкої та виснажливої праці, що, своєю чергою, негативно позначається на показниках смертності країни; ризиком потрапити в

нелюдські умови проживання або стати жертвами торгівлі людьми; отриманням молодими жінками, які стали жертвами торгівлі людьми, психологічних травм і навіть втрати ними репродуктивної функції.

Соціально-демографічний фактор тінізації ринку праці та зайнятості населення України на сучасному етапі характеризується негативними тенденціями, серед яких:

- тотальне зубожіння та соціальне відторгнення населення;
- обмежені можливості працевлаштування на гідно оплачувану роботу;
- низькі рівні заробітної плати та доходів населення;
- неефективність чинної системи соціальної підтримки;
- активізація зовнішньої трудової міграції молоді на тлі прогресуючого постаріння населення, тощо

Встановлено, що негативний, деструктивний вплив цього фактору поширюється не тільки на ринок праці та зайнятості населення, але й на економіку, сферу соціального захисту, демографічний стан і суспільний розвиток України в цілому. Переховані вище тенденції потребують подальших наукових досліджень з метою їх деталізації, обґрунтування та визначення дієвих механізмів державного управління з усунення їх негативного впливу на економіку держави та суспільство України.

2.4. Зайнятість населення України та економічний фактор її тінізації

Експерти МОП [387, с. 163] виокремлюють також неформальну зайнятість (informal employment), як форму зайнятості, яка не забезпечує працівникам на роботі правовий або соціальний захист, підвищуючи тим самим їхню економічну уразливість. Терміни тіньова (неформальна) зайнятість і зайнятість у неформальній економіці (employment in the informal economy) розглядаються як тотожні. Аналогами цього терміна в англійській мові також є: необлікована, непрозвітована або неофіційна зайнятість (unreported employment); прихована робота (working under the table); оплата «готівкою в руки» (paying cash-in-hand); підробіток або робота на стороні (поєднання роботи на

умовах повної зайнятості з роботою на умовах часткової зайнятості або поєднання роботи з навчанням у навчальному закладі) (moonlighting). Окремі західні економісти розглядають тіньову зайнятість як частину «підземної» економіки (underground economy) або «невидимої» економіки (non-observed economy). Слід відмітити, що серед них немає нині загальноприйнятого підходу до визначення «тіньової» зайнятості та пов'язаних з нею понять.

Тіньова зайнятість пов'язана з тіньовою (неформальною) економікою, під якою розуміють вид економічної діяльності, спрямованої на нелегальне отримання доходів, ухиляння від державного, недержавного контролю та сплати податків. Розрізняють підпільну економіку, фіктивну економіку, кримінальну економіку, в яких превалює тіньовий формат зайнятості.

У цьому документі тінізація ринку праці та зайнятості населення – це протиправна діяльність, пов'язана з неофіційним працевлаштуванням, зокрема використання праці найманих працівників без укладання трудових договорів та угод, виплата зарплати “в конвертах”, ухиляння від сплати податків, соціальних внесків, неоплачувані понаднормовані робочий час, день, лікарняні, відпустки, порушення роботодавцями інших вимог трудового законодавства.

Результати термінологічного аналізу дають підстави стверджувати, що тінізація ринку праці та зайнятості населення є досить складним, багатогранним економічним і соціальним явищем. Відносини, які стихійно встановлюються і поширюються між учасниками цього процесу на тіньовому ринку праці, є неправомірними, оскільки порушують чинне законодавство (формальні норми) та, як наслідок, – прихованими. Цей феномен, який має не тільки економічний і соціальний аспект, але й політичний, правовий, демографічний та інші виміри, призводить до цілої низки інших негативних наслідків у багатьох сферах суспільного життя. Зрозуміло, що це явище є серйозним викликом державі, вимагає від неї адекватного реагування та усунення шляхом розроблення і реалізації державної політики детінізації ринку праці та зайнятості населення, яка має комплексно вирішувати низку різнопланових проблем. Ефективність державної політики детінізації детермінована чіткою та об'єктивною ідентифікацією факторів, що впливають

на досліджуване явище, ґрунтовним їх аналізом із застосуванням адекватних наукових методів дослідження, оцінки достовірності та пріоритетності цих факторів.

Ефективно вирішити ці завдання можна, на думку авторів, за допомогою PESTL^{10,12}-аналізу, який сучасні дослідники, аналітики державної політики широко використовують з метою ідентифікації широкомасштабних проблем, усебічного вивчення, оцінки та комплексного узагальнення впливу зовнішнього середовища на досліджуване явище, процес або політику.

За методикою PESTL-аналізу [387 с. 3, 53-56; 390, с. 105-106] визначимо макросередовища, а на їх базі – фактори тінізації ринку праці та зайнятості населення в Україні. Як видно на рис. 2.1, основними факторами, які виокремлено в межах відповідних макросередовищ, є: економічний; політичний; соціально-демографічний; нормативно-правовий.

Макросередовища та фактори тінізації ринку праці та зайнятості населення можуть бути нестійкими та змінюватися залежно від обставин (на рис 2.1 це явище позначено написами «зміни»). В цьому контексті автори поділяють точку зору Г. Джонсона, К. Скулза, Р. Вітінгтона та інших дослідників [375, с. 3, 54-54; 390, с. 106] стосовно того, що пріоритетність визначених факторів, актуальність і валідність результатів PESTL-аналізу можуть бути обмеженими в часі та характеризуватися певною суб'єктивністю.

Економічний фактор (рис 2.1) є важливим, оскільки ринок праці та зайнятість населення – невід'ємні складові системи національної економіки. Ринок праці – економічний механізм, що забезпечує узгодження ціни та умов праці між роботодавцями і найманими працівниками, сферою працевлаштування, в якій формується попит і пропозиція на робочу силу. На тіньовому ринку праці між економічними агентами культивуються нелегальні трудові відносини, а економічна діяльність здійснюється приховано від органів державної влади, поза їх контролем, без належного відображення в документах обліку,

¹⁰ PESTL – від англ.: Political – політичний; Economic – економічний; Social – соціальний; Technological – технологічний; Legislative – правовий. При здійсненні цього виду аналізу виміри, категорії досліджуваної проблеми, залежно від її специфіки, можна доповнити іншими, зокрема такими як демографічний, культурний, екологічний, інституціональний, етнічний, географічний та ін.

звітності та офіційній статистиці. Тіньова зайнятість охоплює всі форми оплачуваної роботи, які формально не зареєстровані, не враховуються державною статистикою, податковими органами і не підлягають регулюванню. Тіньова зайнятість зумовлена намаганням економічних агентів збільшити власні прибутки з порушенням чинного законодавства, зокрема шляхом навмисного їх приховування (ухиляння від сплати податків, внеску на соціальне страхування та ін.) від державних органів. За таких обставин регламентований державою порядок організації та реалізації економічних зв'язків на ринку праці деформується і руйнується [86, с. 659-660].

Тіньова економіка, тіньовий ринок праці та зайнятість є категоріями взаємообумовленими: тіньова економіка є сприятливим середовищем для тіньової зайнятості; тіньова зайнятість є джерелом постачання трудових ресурсів для тіньового ринку праці та тіньової економіки. Втім, якщо розглядати значення тіньового ринку праці та зайнятості населення для економіки, то відповідь на це питання є неоднозначною. З одного боку, в період економічної кризи тіньовий ринок праці та зайнятості пом'якшує наслідки різкого зростання безробіття і зниження рівня життя населення, позитивно впливає на забезпечення додатковими робочими місцями і підвищення доходів населення, розширення виробництва товарів та послуг. З другого боку, наслідками тіньових схем зайнятості є приховування доходів від оподаткування, недоотримання значних обсягів надходжень до бюджетів різних рівнів, руйнування фіскальної (податкової) бази, необхідної для виконання державою соціальних та економічних функцій. Крім того, тінізація ринку праці та зайнятості населення може призводити до його криміналізації, підвищення рівня економічної злочинності, корупційних проявів, що негативно впливає на інвестиційну привабливість, ускладнює здійснення державної економічної політики й економічне зростання країни в цілому.

Тіньова зайнятість населення в Україні традиційно поширена в таких видах економічної діяльності як сільське господарство, галузях, пов'язаних з виробництвом продуктів харчування, будівництвом, торгівлею та ремонтом (рис. 2.11).

У 2016 р. структура і питома вага такої зайнятості набула вигляду (рис. 2.12): сільське, лісове та рибне господарства (40,8%); оптова та роздрібна торгівля (20,9%); будівництво (15,5%).

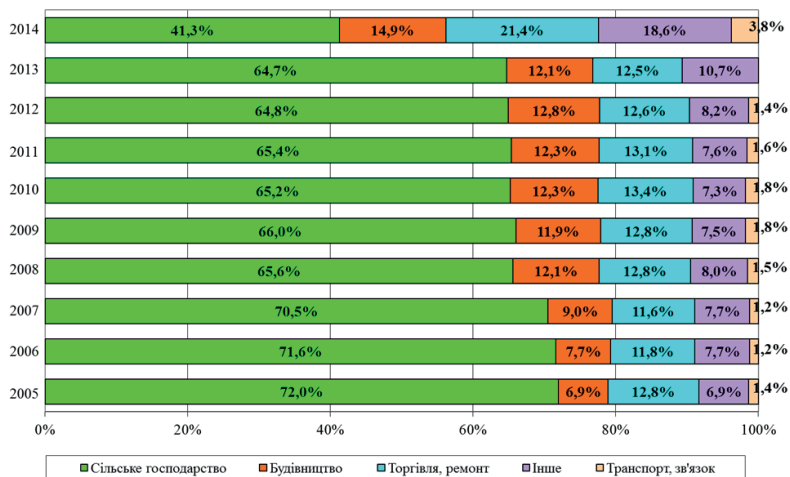


Рис. 2.11. Зайнятість населення у неформальному секторі економіки за видами діяльності у 2005-2014 рр, у % до усього неформально зайнятого населення [181]

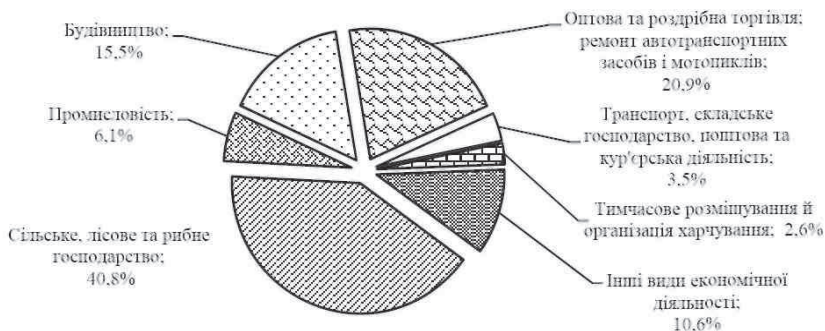


Рис. 2.12. Структура неформальної зайнятості населення за видами економічної діяльності у 2016 р., у % до усього неформально зайнятого населення [68, с. 108]

Неформальна зайнятість поширена також у вуличній торгівлі, наданні населенню послуг з будівництва, в ремонтних роботах, приватному репетиторстві, посередницькій та інших видах економічної діяльності, що здійснюються, зазвичай, без

патентів, ліцензій, контрактів і не задекларовані у податкових органах. Неформальні трудові відносини переважають і в самостійній зайнятості, де частка неформально працевлаштованих осіб становила 74,3%, а серед працюючих за наймом – 15,1%.

Чи не основним економічним фактором тінізації ринку праці та зайнятості населення в Україні є надмірне податкове навантаження на суб'єкти господарювання та особисті доходи громадян, що призводить до:

- збільшення кількості економічних злочинів, зниження рівня інвестиційної привабливості країни, тоді як прямі іноземні інвестиції, внутрішні капіталовкладення позитивно впливають щодо створення нових робочих місць на підприємствах та, як наслідок, на ринок праці та зайнятість населення;

- випадків ухиляння сплати податку з доходів фізичних осіб, який складає понад 70% наповнення місцевих бюджетів, зростання податкового тиску на підприємства, які легально здійснюють господарську діяльність, позбавляє їх можливості проводити капіталовкладення і зростання;

- суттєвого скорочення обсягів дохідної частини бюджету, частки податкових надходжень, дефіциту бюджету, ускладнення виконання фінансових зобов'язань держави, неефективності державної політики детінізації ринку праці та зайнятості, загострення фінансової та економічної кризи, уповільнення темпів економічного зростання [131, с. 98-99].

Складна система оподаткування, нестабільність податкового законодавства та високий податковий тиск – чинники, які значною мірою спонукають економічних агентів вдаватися на ринку праці до тіньових схем зайнятості [131, с. 98-99]. Де-факто, чинна в Україні податкова система, яка зорієнтована на максимальне залучення надходжень до бюджету, недооцінює негативні наслідки фіскального тиску на суб'єкти господарювання та громадян. Так, загальне податкове навантаження на прибуток підприємства в Україні складає 38%: з валового прибутку підприємство має сплатити 20% ПДВ та 18% податку на прибуток. Податкове навантаження на фонд оплати праці складає в середньому 93%: для виплати 1 грн заробітної плати підприємство має заплатити в бюджет від 0,93 грн. Підприємство за таких умов може, зазвичай, працювати рентабельно шляхом

ухилення від оподаткування, а тіньова зайнятість створює їм таку можливість.

Економічним фактором тінізації ринку праці та зайнятості населення є ступінь регуляторного втручання держави у сферу господарської діяльності. Результати дослідження [376, с. 387-392], проведеного експертами Світового банку в 49 країнах (Латинської Америки, ОЕСР¹¹ і пострадянського простору) свідчать, що країни з високим рівнем державного регуляторного втручання мають більшу частку «тіньової» економіки, складовими якої є ринок праці та зайнятість населення. Ними також доведено, що значна кількість і високі ставки податків, зборів призводять до тінізації економічних відносин на ринку праці. Здійснюючи історичний еккурс «тіньових» економічних відносин у країнах пострадянського простору, експерти виявили, що їх поширенню сприяла лібералізація вітчизняної економіки. Після розпаду колишнього СРСР цей процес в Україні відбувався шляхом скасування державної централізованої системи планування економіки, послаблення контролю «з центру» за господарською діяльністю на тлі збереження бюрократичної тяганини, державно-управлінських бар'єрів, високих трансакційних витрат входження на ринок, надмірного податкового навантаження та незахищеності економічних агентів.

«Каталізатором» започаткування тіньової зайнятості в Україні можна вважати грубі помилки в приватизації державної власності, допущені керівництвом країни на початку 1990-х років у період здійснення економічних реформ переходу країни до ринкових відносин. Ці помилки призвели до цілої низки взаємопов'язаних негативних наслідків, а саме [244, с. 86]: приватизація → банкрутство або реструктуризація військово-промислового комплексу (ВПК), інших підприємств → скорочення зайнятості та виникнення безробіття → стан, коли працівники змушені погоджуватися на будь-які форми зайнятості → бурхливий розвиток «човникового бізнесу» та «речових ринків» у містах → поширення тіньової зайнятості.

Екстраполюючи отримані результати дослідження експертів Світового банку на сучасні реалії економічного розвитку України, можна стверджувати, що такі «рудименти»

¹¹ ОЕСР – Організація економічного співробітництва і розвитку.

радянського стилю державного регулювання економікою, як бюрократичні перепони, побори та хабарництво, залишаються в нашій державі і до сьогодні. В умовах політичної корупції контрпродуктивними є перевірки й контроль на ринку праці та зайнятості населення. Підтвердженням цього є результати опитування: 42% респондентів вважають такий контроль неідеальним і причиною корупції. Дослідження показують, що корумповані чиновники вдаються до нарощування кількості перевірок, підвищення розмірів податків та штрафів. Це призводить до того, що система податків і штрафів стає неефективним інструментом державної політики. Недоліками у здійсненні відповідними органами державної влади перевірок є екстенсивне нарощування їх кількості, вибірковість у накладанні та стягненні штрафів, а подвійні стандарти вітчизняної системи покарання за порушення податкового та трудового законодавства спонукають економічних агентів ухилятися від оподаткування і внесків у соціальні фонди.

Стимування корупції корелюється з якістю регуляторної політики, яка впливає на ринок праці та зайнятість населення. Про це свідчать результати аналізу міжнародних показників урядування¹², які візуалізовані на рис. 2.13.

Графіки динаміки індексів стимування корупції¹³ та якості регуляторної політики¹⁴ в Україні протягом 1998-2016 рр. мають певну залежність та взаємообумовленість: позитивні зміни в стимуванні корупції призводять, зазвичай, до кращої якості регуляторної політики, а негативні – до зниження рівнів якості регуляторної політики.

¹² Міжнародні показники урядування (Worldwide Governance Indicators) – щорічно розраховують експерти Світового банку на основі статистичних даних, результатів досліджень національних інституцій і міжнародних недержавних організацій країн світу.

¹³ Стимування корупції (Control of Corruption) – індекс складають показники, якими вимірюють: рівні сприйняття корупції в суспільстві, використання державної влади з корисливою метою; існування корупції на вищому політичному рівні; відсоток охоплення корупцією представників еліти країни; негативний вплив корупції на розвиток економіки тощо.

¹⁴ Якість регуляторної політики (Regulatory Quality) – індекс складається з показників, якими вимірюють спроможність уряду розробляти, реалізовувати державну політику і правові акти, спрямовані на розвиток підприємництва та фіксують випадки, що порушують умови ринкової економіки, зокрема надмірне регулювання розвитку підприємництва, торговельних відносин та ін.

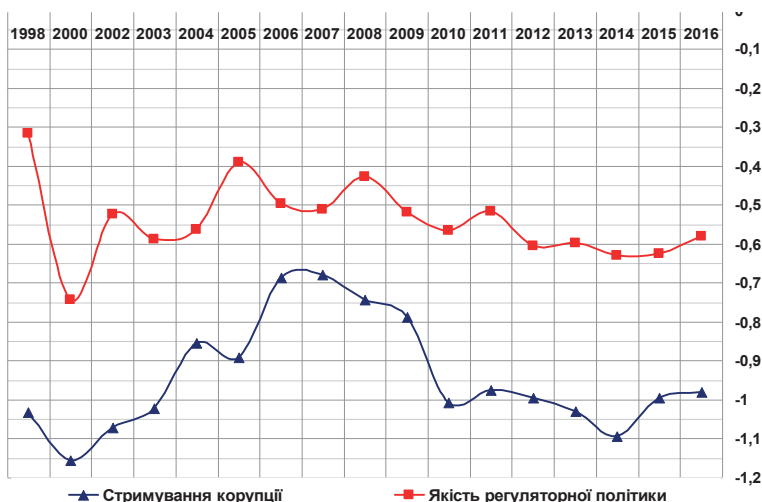


Рис. 2.13. Діаграма динамічних змін індексів стримування корупції та якості регуляторної політики в Україні, 1998-2016 рр. [244]

Примітка. Розроблено автором на основі розрахунків, зроблених експертами Світового банку.

Викладене вище дає підстави зробити висновок, що високе податкове навантаження, неефективні державне регулювання економічних відносин і контроль з боку уповноважених державних органів в Україні є економічними факторами, які сприяють існуванню тіньового ринку праці, спонукають окремих економічних агентів не дотримуватися чинного законодавства, не виконувати або порушувати окремі норми трудового права.

Дослідження економічного фактору тінізації ринку праці та зайнятості населення дало змогу з'ясувати його інтегральний характер з іншими факторами, такими як: *політичний, соціально-демографічний, нормативно-правовий*, що потребує подальших наукових досліджень та розвідок для нівелювання їх негативного впливу на економічний розвиток держави та добробут громадян.

Дослідженням встановлено, що економічний фактор тінізації ринку праці та зайнятості населення проявляється багатьма чинниками, серед яких основними є:

– надмірне податкове навантаження на суб'єкти господарювання та особисті доходи громадян, що зумовлює

випадки ухиляння від сплати податків, скорочення частки дохідної частини бюджетів;

- неефективна державна регуляторна політика;
- тотальне зубожіння та соціальне відторгнення населення;
- обмежені можливості працевлаштування на гідно

оплачувану роботу;

- низькі рівні заробітної плати та доходів населення;
- неефективність системи соціальної підтримки населення;
- активізація зовнішньої трудової міграції молоді на тлі

прогресуючого постаріння населення.

Доведено, що негативно-деструктивний вплив економічного фактору поширюється не тільки на ринок праці та зайнятості населення, але й на економіку, сферу соціального захисту, правопорядок, демографічний стан і суспільний розвиток України в цілому. Сучасні виклики, які кидає Україні мінімізація ринку праці та зайнятості, є досить серйозними, а завдання, пов'язані з усуненням цього негативного явища, вимагають невідкладної ідентифікації, обґрунтування і вирішення з боку держави.

2.5. Проблеми зайнятості специфічних категорій: молоді, ВПО, інвалідів та інших в умовах реформування ринків праці

В умовах глобальних змін в економіці України та її соціально-трудовій сфері значної трансформації зазнає і ринок праці. Розвиток вітчизняного ринку праці має негативні тенденції, серед яких і нестабільність окремих вікових груп, наявність дисбалансу між попитом на робочу силу та її пропозицією, високий рівень трудової міграції (особливо серед молоді), потреба працевлаштування великої кількості ВПО, збільшення кількості осіб з інвалідністю та інші.

У Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020» окреслено головну мету: впровадження в Україні європейських стандартів життя і вихід України на провідні позиції у світі та чотири вектори, одним з яких є вектор розвитку, що передбачає забезпечення сталого розвитку держави, проведення структурних реформ і, як наслідок, підвищення стандартів життя. Для того, щоб даний вектор був функціонально життєздатним, державі необхідно скон-

центрувати зусилля на критично важливих напрямках, зокрема на створенні стратегічного механізму регулювання ринку праці [272].

Зайнятість населення є важливим показником рівня соціально-економічного розвитку суспільства. Закон України «Про зайнятість населення» трактує її як не заборонену законодавством діяльність осіб, пов'язану із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно [223].

Ю. М. Маршавін у своїх дослідженнях щодо особливостей вітчизняного ринку праці зазначає, що сучасна сфера зайнятості України характеризується загостренням застарілих проблем і внутрішніх суперечностей минулих років та нашаруванням на них нових проблем – економічної кризи та воєнних дій у східних областях України, прорахунків у державній політиці зайнятості [147].

2.5.1. Проблеми зайнятості молоді

Вітчизняний ринок праці має чітко виражені сегменти, одним із яких є ринок праці молоді. Проблематику молодіжної продуктивної зайнятості неможливо розв'язати без чіткого усвідомлення психологічно-фізіологічних та продуктивних особливостей молоді.

Зайнятість молоді небезпідставно вважається однією з найбільш важливих та одночасно проблемних складових ринку праці. На думку Л.С. Борданової та Н.В. Роціної, молодіжний сегмент відображає основні тенденції розвитку економіки, освіти та ринку праці. Під час пошуку першого робочого місця на заводі досить часто постають невідповідність рівня та якості отриманої освіти, відсутність досвіду роботи, невідповідність запитів молоді та пропозицій роботодавців і т. ін. Усе це посилює напруженість на ринку праці та ускладнює ефективне виконання ним своїх основних функцій [29].

Слід зауважити, що досі немає єдності у визначенні вікових меж молоді. Ці межі коливаються в інтервалі від 13 до 35 років.

Відповідно до даних Генеральної Асамблеї ООН, до молоді належать особи віком від 17 до 25 років. ООН визначає молодь як осіб у періоді життя між закінченням дитинства і початком трудової діяльності [355]. Всесвітня організація охорони здоров'я вважає людину молодою до 44 років. Соціологи США визначають вік молоді в інтервалі від 12 до 24 років, при цьому розділяючи період молодості на «юнацтво» у віці від 12 до 18 років і «молодих дорослих» – від 19 до 24 років.

У Європі молоддю вважаються особи від 15 до 30 років. В Україні, згідно із Законом України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», молодь – це громадяни віком від 14 до 35 років [236].

Визначення молоді різняться не лише за віковою ознакою, а й за загальним розумінням поняття «молодь». Наприклад, Ю. Щотова визначає молодь як особливу групу суспільства віком від 14 до 28 років, якій з метою залучення до продуктивної суспільної праці в період початкового соціального становлення згідно із законодавством передбачаються додаткові, порівняно з іншими працівниками пільги та гарантії щодо працевлаштування, професійного навчання і трудової діяльності [339]. Інші вчені до молоді зараховують осіб віком до 30 років, які не розпочали самостійної трудової діяльності й не створили власної сім'ї.

Таким чином, молодь відрізняється від інших працівників як за віком, так і за особливостями свого стану у сфері трудових відносин; у правовому аспекті нижня вікова межа молоді збігається з віком, з якого допускається прийняття на роботу (15–16 років), а верхня вікова межа дорівнює 27–30 років. До цього часу закінчується біологічне становлення організму, завершується формування професійних інтересів та початкова професійна підготовка у більшості молоді, яка починає трудовий шлях, а також закінчується термін встановлених додаткових гарантій молодим працівникам [37].

Молодь за її складом можна поділити на групи за різними ознаками. За віком: від 14 до 18 років – неповнолітня молодь; від 18 до 25 років – студентська молодь, яка здобуває професійну освіту; від 25 до 30 років – працююча молодь; від 30 до 35 років – соціально зріла молодь.

Особи у віці 15–20 років мають інші проблеми та інтереси порівняно з особами у 30–35 років. На основі цього доцільно

ввести розмежування молоді на дві окремі категорії: молодь, яка навчається, віком від 15 до 25 років та молодь, яка розпочала трудову діяльність, віком від 26 до 35 років.

Щодо зайнятості «молоді, яка навчається», то зауважимо, що на ринку праці існує значний дисбаланс між попитом і пропозицією робочої сили за професійно-кваліфікаційною ознакою. Характерною ознакою сучасного ринку праці молоді є перевищення потреб економіки у спеціалістах (особливо юристах, менеджерах, економістах). Водночас на внутрішньому ринку дефіцитними є кваліфіковані технічні фахівці: інженери, механіки, технологи різних секторів виробництва, аграрії. Незважаючи на те, що попит на ці спеціальності є значно меншим, ніж на ІТ-спеціалістів чи юристів, ВНЗ не в змозі його задовольнити [112, с. 19].

Загальноновизнаним серед роботодавців є переконання про неналежну якість освіти, яка не відповідає потребам ринку праці, де потрібні кваліфіковані працівники, і не гарантує набуття та розвиток практичних навичок. Система вищої освіти віддалена від вимог ринку праці, що актуалізує проблему реформування системи підготовки фахівців для української економіки.

«Молодь, яка розпочала трудову діяльність» – категорія, що потребує підтримки і роботодавців, і Державної служби зайнятості через неналежний рівень соціального захисту випускників та гарантування їх зайнятості. Зазвичай, молоді фахівці стикаються з дилемою: роботодавець висуває вимогу про наявність не менш ніж трирічного досвіду роботи, але здобути цей досвід молода людина не може, оскільки її не беруть на роботу. Високий рівень конкуренції, відсутність наставництва, формальне стажування – призводять до того, що не кожен випускник ВНЗ знаходить роботу за фахом, або залишається працювати у галузі, на опанування кваліфікації якої витратив 5-6 років свого життя. У такому випадку освіта перестає бути активом.

Л. Ільїч, розробляючи механізм взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг доходить висновку: «взаємодія ринків праці та освіти – це технологія узгодження поведінки всіх суб'єктів ринкових відносин (держави, профспілок, організацій роботодавців, навчальних закладів, учнів та студентів), у процесі якої досягається узгодження попиту та пропозиції на кваліфіковану робочу силу, створюються передумови для

відтворення людського капіталу та забезпечується стійке соціально-економічне зростання» [111].

Як свідчить практика, сучасний ринок освітніх послуг України характеризується пріоритетністю вищої освіти, зниженням престижності робітничих професій, тенденцією перевищення кількості закладів вищої освіти і зниження кількості потенційних студентів, що спонукає зазначені установи до конкуренції. Водночас потреба потенційних споживачів отримати освітню послугу в закладі вищої освіти набагато більша, ніж потреба роботодавців у фахівцях різних сфер діяльності. Як наслідок маємо фахівців, на яких відсутній попит на ринку праці, та дефіцит робітничих спеціальностей і професій.

Окремою проблемою, що впливає на рівень зайнятості молоді, на наше переконання, є неусвідомлений вибір майбутньої професії, профорієнтаційна невизначеність та особиста інфантильність щодо свого життєвого проекту.

Так, соціологи стверджують, що випускники вищих навчальних закладів мають надмірні очікування щодо багатьох параметрів майбутнього працевлаштування. На думку 72% представників компаній-роботодавців, які у своїй діяльності стикалися з випускниками українських вузів останніх п'яти років, нинішні випускники мають завищені очікування щодо зарплати, 53% – завищені уявлення про свої здібності, 51% – завищені кар'єрні очікування, 31% – завищені очікування, що стосуються умов праці [78].

Заданими Державної служби статистики, у першому кварталі 2019 р. рівень зайнятості населення порівняно з відповідним періодом 2018 р. зріс з 55,9 % до 57,1 % [185]. На думку експертів, сьогодні спостерігається конкуренція між роботодавцями за працівників і в цьому вбачається позитивна динаміка. Хоча, за нашою оцінкою, така ситуація свідчить про зниження трудових ресурсів як результату стрімкої трудової міграції.

Нинішній стан зайнятості молоді пояснюється тим, що доволі часто молоді люди у вирішенні власних проблем значною мірою зорієнтовані на допомогу «третіх осіб» (батьків, друзів, держави). Втім, зазначимо, що сподівання на державу визнається цілком законним у західних країнах.

Одним зі здобутків демократизації суспільного життя стало зняття обмежень на перетин державного кордону, забезпечення

вільного пересування громадян. Це спонукає молодь до пошуку кращої долі за межами країни, з більш високою заробітною платою, гідним рівнем життя, дійовим соціальним захистом.

Трудова міграція – також вагомий чинник, що негативно впливає на зайнятість молоді. У цілому, кількість мігрантів на планеті зростає: за даними ООН, у 2000 р. вона становила 174 млн, у 2013 р. – вже 232 млн, у 2015 р. – 244 млн. Сприятливі умови для цього створюють розвиток транспортного сполучення і засобів комунікації, дедалі більша відкритість кордонів та інші явища глобалізації, яка робить подорожі не такими ризикованими, а перебування за межами батьківщини менш обтяжливим. За статистикою, на заробітки за кордон за останні 20 років виїхало від 7 до 15% економічно активних громадян. Певний відсоток із них залишився за кордоном назавжди, інша частина – продовжує працювати й сподівається повернутися в Україну з кращими економічними можливостями. Найбільша ж частина українців їде за кордон на сезонні заробітки [245].

Міграція є найбільш чутливим індикатором масової поведінки населення, характерною реакцією на зміни у політичній та соціально-економічній сферах суспільства, масштаби та напрями якої визначають стабільність чи нестабільність суспільного розвитку [58, с. 7]. Трактуювання поняття «трудова міграція» подано у наукових працях, нормативних документах, галузевій аналітиці. Трудова міграція населення у найбільш загальному розумінні розглядається нами як переміщення персоналу за кордони окремих територій усередині країни чи за її межами, обумовлене зміною місця зайнятості та проживання. Як суспільне явище міграція включає в себе три параметри:

- 1) зміну особою координат свого місцеперебування (фактор мобільності);
- 2) наміри особи покращити свій матеріальний і соціальний стан (фактор потреби);
- 3) намагання особи облаштуватися на новому місці та вважати його своєю «другою батьківщиною» (фактор стабільності) [28, с. 39].

Зазвичай, трудовими мігрантами стає працездатне населення, здебільшого молодь. У Національній доповіді, присвяченій міграційним процесам («Українське суспільство: міграційний вимір», 2018) зазначено, що налаштованості української молоді

на «пошук кращої долі за кордоном» передусім сприяють чотири обставини:

1) нерозвиненість філософії міграційної політики щодо молоді взагалі й талановитої молоді зокрема і таких стратегій цієї політики, що заохочують молодих людей залишатися на Батьківщині;

2) прийняття євроатлантичної цивілізації як взірцевої для всього світу, в тому числі й для України;

3) перетворення англійської мови на один з головних предметів як середньої, так і вищої школи будь-яких спеціальностей;

4) багатолітні кризові процеси в економіці й політиці та, як наслідок, значно нижчий рівень життя порівняно з країнами навіть Східної Європи (Польща, країни Прибалтики) [302, с. 29].

Особливості молодшої робочої сили (відсутність досвіду роботи, нестійкість трудових зв'язків, амбіційність, мобільність, новітні знання, різні потреби, погляди на життя та подальші перспективи майбутнього) зумовлюють необхідність здійснення державного регулювання ринку праці молоді, підтримки під час виходу на ринок праці, реалізації державних гарантій. В Україні гарантії сприяння зайнятості та працевлаштуванню молоді, яка закінчила або припинила навчання в загальноосвітніх, професійно-технічних закладах і закладах вищої освіти та вперше приймається на роботу, передбачаються ст.14 Закону України «Про зайнятість населення». Так, з метою працевлаштування неконкурентоспроможних на ринку праці осіб для підприємств із чисельністю працівників понад 20 осіб встановлюється квота в розмірі 5% середньооблікової чисельності штатних працівників за попередній календарний рік [223].

Згідно з чинною редакцією Закону України «Про зайнятість населення» роботодавці самостійно розраховують квоту з урахуванням чисельності громадян, які на умовах повної зайнятості вже працюють на підприємствах, в установах та організаціях і належать до таких, що неконкурентоспроможні на ринку праці (окрім інвалідів), та забезпечують їхнє працевлаштування самостійно. При цьому механізм контролю за виконанням цієї норми Закону є недосконалим. Штраф у дворазовому розмірі мінімальної заробітної плати стягується лише тоді, коли роботодавець, звернувшись за сприянням для

працевлаштування зазначеної категорії громадян до центру зайнятості, необґрунтовано відмовив у працевлаштуванні направлений до нього особи. Таким чином, штрафні санкції встановлено не за невиконання квоти, а лише за відмову у працевлаштуванні, що буде визнана необґрунтованою.

Крім того, Законом України «Про зайнятість населення» запроваджується низка інших механізмів стимулювання зайнятості молоді, зокрема стажування студентської молоді, компенсації єдиного соціального внеску за працевлаштування на новостворені робочі місця, а також надання одноразової допомоги з безробіття для організації підприємницької діяльності.

Держава гарантує роботодавцям, які надаватимуть перше робоче місце молоді, компенсацію єдиного соціального внеску, проте на практиці цей механізм є недостатньо ефективним. Молоду особу мають працевлаштовувати лише на новостворене робоче місце, проте, зазвичай, роботодавці неохоче беруть на нове робоче місце молодих фахівців без досвіду роботи. Крім того, право на працевлаштування шляхом компенсації єдиного соціального внеску має тільки квотна категорія молоді, яка вперше наймається на роботу та звернулася до центру зайнятості протягом шести місяців після закінчення або припинення навчання. Що ж стосується роботодавців з числа суб'єктів малого підприємництва, то вони мають право на компенсацію єдиного соціального внеску в разі працевлаштування безробітних осіб незалежно від приналежності до квотної категорії, але тільки на нові робочі місця, створені у пріоритетних видах економічної діяльності.

Більш дійовою у сфері сприяння працевлаштуванню молоді була практика надання дотацій роботодавцеві, що існувала до введення в дію нового Закону України «Про зайнятість населення». Будь-яка молода особа, перебуваючи на обліку в службі зайнятості, мала можливість отримати перше робоче місце, а роботодавець – безкоштовну робочу силу. Недоліком цього заходу було те, що частина недобросовісних роботодавців після закінчення дотаційних виплат створювали несприятливі умови праці для молодого працівника з метою спонукати його до звільнення за власним бажанням. Недостатньо ефективним цей захід був саме через недосконалість механізму державного регулювання та постійне призупинення фінансування зазначених

виплат, а отже економічної складової для реалізації цього заходу не було забезпечено в повному обсязі.

Державою здійснюються певні заходи щодо сприяння зайнятості молоді, проте варто погодитися з доцільністю запровадження виплати дотацій роботодавцю, який прийняв на роботу молодого фахівця, лише з другого року, що слугуватиме засобом запобігання звільненню молоді після закінчення державних виплат.

Крім того, аналіз основних законів України та нормативно-правових документів засвідчив, що на законодавчому рівні встановлено низку гарантій для молоді, які захищають її права на працю під час прийняття на роботу. Проте, вони не завжди є ефективними. Розробники мало враховують, а іноді взагалі оминають проблеми, що постають у процесі інтеграції молоді до активного трудового життя, аспекти працевлаштування молоді в програмах щодо зайнятості. Зокрема, відсутніми в нормативно-законодавчих актах є: регіональні програми працевлаштування студентів у вільний від навчання час, гарантії захисту молодих працівників від дискримінації за віковою ознакою, а також оплата праці молоді під час практики та стажування.

Незайнятість серед молодого населення має цілу низку негативних наслідків, серед яких: погіршення демографічної ситуації через фінансову неспроможність осіб репродуктивного віку народжувати та виховувати дітей; скорочення тривалості життя, зростання смертності через фінансову неспроможність молодих осіб користуватися послугами медичних та спортивно-оздоровчих закладів; зниження якісних характеристик трудового потенціалу, рівня набутих знань та їх «старіння» внаслідок тривалого періоду пошуку роботи; погіршення криміногенної ситуації, зростання кількості злочинів та правопорушень; зростання рівня трудової еміграції, спричиненої пошуком гідної роботи та оплати праці в інших країнах; втрата мотивації до праці та віри у свої сили, зростання соціальної напруженості.

Крім того, серед негативних явищ слід відзначити нівелювання значущості навчання та освіти у тому випадку, якщо після закінчення вищих навчальних закладів потенційні працівники не знайдуть роботу. Таким чином, проблема зайнятості серед молоді має чітко виражений характер і потребує першочергового вирі-

шення, зокрема в контексті розробки ефективної політики молодіжної зайнятості. При цьому слід урахувати наступне:

1. Підвищення рівня зайнятості серед молоді, покращення її якісних характеристик є важливою передумовою економічного розвитку країни, каталізатором перебігу економічних процесів як на регіональному, так і на державному, а відповідно й міжнародному рівнях. Саме тому економічно розвинені країни і міжнародні організації вважають проблеми молодіжної зайнятості такими, вирішення яких впливає на забезпечення соціально-економічної стабільності суспільства [146, с. 74].

2. Сутнісним характеристикам зайнятості молоді на ринку праці зокрема притаманні: невідповідність попиту роботодавців на робочу силу та пропозиції молодих спеціалістів; низька конкурентоспроможність молоді порівняно зі старшою за віком робочою силою з досвідом роботи; постійне збільшення чисельності робочої сили, що пов'язано зі щорічним випуском із навчальних закладів молодих працівників; професійна варіативність, зумовлена професійною підготовкою молоді за різними спеціальностями.

3. Державне регулювання ринку праці молоді має сприяти вирішенню проблем щодо підвищення рівня зайнятості та зниження рівня безробіття населення; узгодження потреб ринку праці та ринку освітніх послуг; підвищення рівня якості вітчизняної освіти та доступу до неї, що зменшить кількість освітньої міграції української молоді, яка потім не повертається в Україну; створення нових робочих місць; стимулювання самозайнятості молоді.

4. Необхідно забезпечити виконання таких заходів:

розробити та прийняти нормативно-правові акти щодо соціального захисту молоді; визначити єдині вікові межі молоді, що сприятиме врегулюванню механізму державного управління зайнятістю молоді; відновити соціальну підтримку молодих фахівців (забезпечення житлом, надання привабливого соціального пакету); розширити сфери застосування праці у галузях і секторах економіки (створення нових робочих місць та поліпшення умов праці); виробити ефективний механізм прогнозування потреб у фахівцях, спеціальностей та кваліфікацій; удосконалити порядок формування та розміщення державного замовлення на під-

готовку кадрів; забезпечити проходження практики, стажування та подальшого працевлаштування випускників вищих і професійно-технічних закладів освіти відповідно до потреб економіки;

забезпечити баланс між попитом на працю та напрямками освітніх професійних програм і спеціалізацій, урахувавши необхідність у кадровій підготовці фахівців нових спеціальностей відповідно до сучасних потреб економіки;

розширити перелік інституцій, спроможних здійснювати інформаційну, юридичну та психологічну підтримку молоді у працевлаштуванні, що надаватимуть свої послуги безкоштовно чи на пільгових умовах;

модернізувати процеси профорієнтації школярів, забезпечити ефективну взаємодію між загальноосвітніми закладами, батьківською громадою та центрами зайнятості щодо прищеплення свідомого вибору майбутньої професії;

створювати умови для самозайнятості молоді шляхом надання пільгових кредитів на розвиток власної справи, відтермінування оподаткування; сприяти їх участі в грантових програмах.

2.5.2. Проблеми зайнятості внутрішньо переміщених осіб

Трансформація у сучасному суспільстві, як в Україні, так і за її кордонами, супроводжується процесами, які істотно впливають на зміни соціальної дійсності. З 2014 року в Україні суттєво змінилося демографічне розміщення людей, що призвело до змін структури суспільства. Терміни «біженці» і «внутрішньо переміщені особи» стали використовуватися в українському суспільстві з 2014 року, коли Російська Федерація анексувала Крим та ввела свої війська на Схід України. При цьому слід зазначити, що ці поняття не є тотожними, хоча мають певні спільні риси.

Н. Тищенко, Б. Піроцький, посиляючись на ст. 1 Закону України «Про біженців та осіб, які потребують додаткового або тимчасового захисту» (2011), зазначають, що біженці і внутрішньо переміщені особи (далі – ВПО) – не синонімічні поняття, хоча мають дещо спільне. Внутрішньо переміщені особи та біженці змушені залишати свої місця проживання з однакових причин. Але біженці – це особи, які перетинають кордон, а

внутрішньо переміщені особи залишаються на території своїх держав і їх громадянами [282, с.125].

М. Ніколайчук ще у 2005 р. визначив ВПО як «специфічну цільову групу реалізації міграційної політики, якій притаманні різноманітні ознаки, детерміновані особливими потребами, особистісними характеристиками та впливами зовнішнього середовища» [170, с. 109].

Більш розгорнуте поняття ВПО подано у ст. 1 Закону України № 921-VIII від 24 грудня 2015 р., у якому внутрішньо переміщеною особою визначено «громадянина України, іноземця або особу без громадянства, яка перебуває на території України на законних підставах та має право на постійне проживання в Україні, яку змусили залишити або покинути своє місце проживання у результаті або з метою уникнення негативних наслідків збройного конфлікту, тимчасової окупації, повсюдних проявів насильства, порушень прав людини та надзвичайних ситуацій природного чи техногенного характеру» [220].

Ми погоджуємося з визначенням дефініції «ВПО» як осіб, переміщених усередині країни, що визначаються як люди або групи людей, які були змушені рятуватися втечею або покинути свої будинки чи місця проживання, щоб уникнути наслідків збройного конфлікту, ситуації загального насильства, порушень прав людини або стихійних лих, техногенних катастроф, і які не перетнули міжнародно визнаний державний кордон країни [47].

Основу джерельної бази питання зайнятості ВПО становлять нормативні документи, зокрема Керівні принципи ООН з питань переміщених осіб в середині країни (1998), Закон України «Про забезпечення прав і свобод громадян та правовий режим на тимчасово окупованій території України» (2014), Закон України «Про захист прав і свобод внутрішньо переміщених осіб» (2014), постанови Кабінету Міністрів України: «Про надання щомісячної адресної допомоги внутрішньо переміщеним особам для покриття витрат на проживання, в тому числі на оплату житлово-комунальних послуг» (2014), «Про облік внутрішньо переміщених осіб» (2014), «Про затвердження Комплексної державної програми щодо підтримки, соціальної адаптації та реінтеграції громадян України, які переселилися з тимчасово окупованої території України та районів проведення

антитерористичної операції в інші регіони України, на період до 2017 року» (2015); розпорядження Кабінету Міністрів України **«Про схвалення Стратегії інтеграції внутрішньо переміщених осіб та впровадження довгострокових рішень щодо внутрішнього переміщення на період до 2020 року»** (2017) та ін.

Зважаючи на те, що зайнятість внутрішньо переміщених осіб або, як частіше їх називають, «переселенців» є питанням доволі новим для українського суспільства та недостатньо розробленим науковцями через динамічні зміни, зумовлені демографічною ситуацією, політичними впливами, розвитком ринку праці в Україні, звернемося до статистичних даних.

Донецька та Луганська області були найбільшими за своїм потенціалом у структурі національної економіки. У структурі промислового виробництва питома вага Донбасу становила 24,6% (Донецька область – 18,5%, Луганська – 6,1%). У цих регіонах сконцентрована вугледобувна, металургійна, коксохімічна, хімічна, машинобудівна промисловість, на підприємствах якої працювала значна кількість висококваліфікованих працівників. Обидві області мали доволі високий рівень загальної зайнятості: у Донецькій частка зайнятого населення складала 9,7% від загального показника по Україні, а Луганська забезпечувала 4,9% загального обсягу зайнятості [46].

У 2019 р., за даними структурних підрозділів соціального захисту населення обласних та Київської міської державних адміністрацій, взято на облік 1, 377 млн переселенців з тимчасово окупованих територій Донецької та Луганської областей та АР Крим [293].

Питання адаптації ВПО в нових умовах прямо пов'язане із зайнятістю. Так, майже 44% опитаних у межах дослідження соціальної інтеграції у громадах-партнерах проекту «Інтеграція ВПО у громадах України» вважають, що робочі місця для ВПО є запорукою їх осідлості [102]. Це зумовлює рух переселенців у межах країни, а також призводить до того, що ВПО змушені повертатися на непідконтрольні Україні території, оскільки не мають відповідних ресурсів – можливості конкурувати на ринку праці, отримувати гідну заробітну плату, орендувати житло, забезпечувати гідне життя своєї родини та ін.

О. В. Балусєва, О. О. Чуприна стверджують, що Державна служба зайнятості України працює з ВПО, виконуючи великий обсяг роботи, який не можуть здійснювати недержавні установи. Однак проблема зайнятості залишається актуальною [16, с. 20].

Зайнятість ВПО є одним із пріоритетних напрямів їх економічної інтеграції в приймаючих громадах. У звіті Міжнародної організації з міграції (МОМ) за перший квартал 2019 р. зайнятість ВПО визнана однією з найголовніших проблем в Україні поряд із проблемою доступу до житла. У документі наголошується, що у звітному періоді поточного року лише 48 % ВПО мали постійну роботу. Переважна більшість опитаних (80%) зазначили, що зіткнулися з труднощами при пошуку роботи. Серед часто згадуваних – відсутність вакансій, незручний робочий графік та низька заробітна плата [96].

Особливо проблема зайнятості ВПО стосується жіноцтва. М. Філяк зауважує, що вимушена міграція набуває «жіночого обличчя» через відмову чоловіків від реєстрації на території, де для них можливий призов. При цьому масовий відплив чоловіків було зафіксовано з міст та великих населених пунктів. З іншого боку, є зрозумілою більш активна позиція жінок: адже шансів на звичне працевлаштування у них менше через особливості структури місцевого ринку праці [310]. Крім того, слід зауважити, що переважаюча кількість жінок серед ВПО пояснюється ще й соціальним чинником: з небезпечних регіонів, де відбувалися воєнні дії, перш за все виїжджали жінки з дітьми.

Експерти проекту «Інтеграція ВПО у громадах України» зазначають, що ВПО досить часто поповнюють ряди трудових мігрантів через ризик призову або необхідність брати участь у нерегулярних збройних формуваннях тимчасово непідконтрольних територій, що підтверджується впливом осіб чоловічої статі, який в 2,5-3 рази більший, аніж осіб жіночої статі.

М. Романюк, розглядаючи міграційні загрози, переконаний, що зарубіжним роботодавцям вигідно мати справу з нелегальними трудовими мігрантами, оскільки особи, які прибули в країну з метою заробітку на незаконних підставах, не мають юридичного та соціального захисту, тим більше, на глобальному рівні загострюється конкуренція за висококваліфіковані людські ресурси, що зумовлює посилення загроз економічній безпеці

держав із транзитивною економікою, які недостатньо захищають свій інтелектуальний капітал [250].

Доречно також навести тезу академіка НАН України Е. М. Лібанової про значення впливу будь-яких міграцій на соціально-економічний розвиток. Дослідниця переконана, що цей вплив здійснюється передусім через «зміну пропозицій робочої сили на ринках праці як в кількісних, так і якісних параметрах, а також зміни чисельності і структури населення, зокрема його непрацездатної частини, і пов'язані з цим коливання рівня демоекономічного навантаження, попиту населення на ті чи інші товари та послуги» [137, с. 76]. То ж неналежний рівень зайнятості ВПО має негативні наслідки і для соціально-економічного розвитку країни в цілому і для суспільства зокрема, що можемо розкрити в таких взаємозв'язках:

1. Відсутність зайнятості – це перш за все фінансова неспроможність орендувати/придбати житло (64% відсотки ВПО заявили, що причиною їхнього повернення на окуповані території стало володіння майном та житлом, за яке не треба сплачувати оренду).

2. Середній вік тих, хто повернувся на непідконтрольні Україні території, становить 49,6 років, тобто вони є часткою найпродуктивніших трудових ресурсів, які, маючи відповідну освіту, сформовані професійні компетентності, певний досвід, не змогли професійно реалізуватися через високу конкуренцію, відсутність державної підтримки та контролю за реалізацією соціального захисту цієї категорії населення.

3. Чисельна інтелектуальна міграція призводить до уповільнення темпів розвитку науково-технічного прогресу країни та соціально-економічного розвитку суспільства.

4. Незайнятість ВПО, відсутність можливостей працевлаштування спонукає до пошуку роботи за межами країни, що є причиною погіршення сімейних стосунків через довготривалу відсутність членів родин, що стають трудовими мігрантами.

За даними Звіту національної системи моніторингу ситуації з внутрішньо переміщеними особами (березень 2019 р.), 6% ВПО повідомили, що активно шукають роботу і готові почати працювати протягом двох тижнів. Переважна більшість (90%) з них зазначали, що стикалися зі складнощами, коли шукали

роботу, і найчастіше серед цих складнощів називали нестачу вакансій взагалі (58%) та низьку заробітну плату на пропонуваніх вакансіях (52%). Експерти, які аналізували рівень зайнятості ВПО до і після переміщення за галузями, дійшли висновку, що ця різниця є найбільшою у промисловому секторі. Зокрема, спостерігається 6% зниження кількості ВПО, які працюють у промисловому секторі після переміщення (див. рис. 2.14).



Рис. 2.14. Зміни в секторах зайнятості до та після переміщення, % ВПО віком 18–59 років [96]

Відсутність можливості забезпечити зайнятість ВПО у тих галузях, в яких вони працювали, пояснюється насамперед регіональними відмінностями у структурі зайнятості, що виражається у невідповідності кваліфікацій: основні напрями зайнятості Донбасу – важка або гірничо-промисловість, а переселяються – до сільськогосподарських районів, де потрібні фахівці з іншими навичками та вміннями. Серед інших чинників, що негативно впливають на зайнятість та працевлаштування ВПО, можемо також зазначити:

- сприйняття безробітних ВПО у приймаючих громадах як потенційної загрози, що призводить до спалахів соціальних та міжособистісних конфліктів;

- черги у дитячі дошкільні заклади, що створюють реальну перешкоду для зайнятості жінок ВПО;

- порушення прав ВПО на гідну заробітну плату: деякі роботодавці, зважаючи на тяжке фінансове становище ВПО, занижують розмір заробітної плати, бо ВПО погоджуються на роботу з меншою оплатою праці або на нижчі посади порівняно з їхнім попереднім місцем роботи;

- роботодавці-приватні підприємці сприймають ВПО як тимчасових робітників з низкою побутових проблем, тому неохоче беруть їх на роботу, бо це потребує додаткових витрат на вирішення побутових питань таких працівників, їх перекваліфікацію та навчання, ускладнює бізнес-планування та прогнозування подальших очікуваних прибутків;

- негативне ставлення працездатних членів громад до ВПО, оскільки ті пропонують більш дешеву працю, ніж місцеве населення, і роботодавців це влаштовує, як наслідок – локальне безробіття зростає, тому що вакансії займають «переселенці»;

- проблеми із медичним обслуговуванням ВПО закладами охорони здоров'я, що стає причиною погіршення фізичного стану та здоров'я, перешкоджає зайнятості та працевлаштуванню.

Проте, на думку Ю.І Муромцевої, зайнятість ВПО має і позитивні наслідки [161, с.128]:

- у працеспроможних мігрантів з'являється можливість реалізувати свої здібності на новій території, підвищити рівень кваліфікації, поліпшити матеріальне становище;

- діяльність працівників завдяки появі конкуренції з переміщеними фахівцями стає продуктивнішою;

- відбувається приплив грошової маси на територію шляхом надходження грошових переказів від зайнятості ВПО;

- відбувається соціальна адаптація ВПО та інтеграція в ментальних регіональних громадах, що сприяє продукуванню нових суспільних ідей, підвищенню самооцінки та налагодженню повноцінного соціально активного життя;

- нівелюються стереотипи щодо поділу регіонів на більш чи менш «свідомо українські», послаблюється соціальна напруженість;

– підвищується довіра до української влади та державної політики, до національної стратегії розвитку України.

Постановою «Про затвердження Основних напрямів розв’язання проблем зайнятості внутрішньо переміщених осіб на 2015–2016 роки» [219] передбачалися заходи, реалізація яких дозволила б забезпечити зайнятість та знизити рівень безробіття серед ВПО. Зокрема, починаючи з 2016 р. запроваджено виплату одноразової допомоги ВПО для організації підприємницької діяльності. Проте слід зауважити, що за відсутності державних програм підтримки підприємницьких ініціатив ВПО надії покладалися на залучення інвестицій та волонтерських коштів, які б дозволили розширити сферу застосування праці ВПО.

За сучасних умов, коли тривають воєнні дії на Донбасі, працевлаштування ВПО – одне із пріоритетних завдань Державної служби зайнятості України. Особам з числа ВПО, які звертаються до центрів зайнятості, надається повний комплекс соціальних послуг: пошук прийнятної роботи, інформаційні та консультаційні послуги, пов’язані з працевлаштуванням, сприяння підприємницькій ініціативі тощо.

Крім основних видів підтримки працевлаштування, на виконання постанови Кабінету Міністрів України від 08.09.2015 № 696 «Про затвердження Порядку здійснення заходів сприяння зайнятості, повернення коштів, спрямованих на фінансування таких заходів, у разі порушення гарантій зайнятості для внутрішньо переміщених осіб» (зі змінами) регіональні центри зайнятості за рахунок Фонду соціального страхування на випадок безробіття забезпечують реалізацію наступних заходів сприяння зайнятості:

1. Компенсація зареєстрованому безробітному з числа ВПО:

- фактичних транспортних витрат на переїзд до іншої адміністративно-територіальної одиниці місця працевлаштування;
- витрат для проходження попереднього медичного та наркологічного огляду відповідно до законодавства, якщо це необхідно для працевлаштування.

2. Компенсація витрат роботодавцю:

- на оплату праці працевлаштованих на умовах строкових трудових договорів зареєстрованих безробітних з числа ВПО;

– на перепідготовку та підвищення кваліфікації працевлаштованих зареєстрованих безробітних з числа ВПО.

Наразі треба акцентувати увагу на тому, що частина ВПО не звертаються до центрів зайнятості з різних причин: не хочуть/не можуть витрачати час на реєстрацію і знаходять роботу самі; отримують роботу в результаті переміщення їх організацій/структур з окупованих територій на підконтрольні Україні; не вірять у спроможність державних органів, що опікуються зайнятістю ВПО, задовольнити їх професійні потреби.

Нерідко ця категорія громадян розпочинають власну справу, стають приватними підприємцями. Особливо це характерне для тих ВПО, які стають бенефіціарами міжнародних грантових програм та проектів. Так, Донецька та Луганська обласні служби зайнятості з вересня 2017 р. співпрацюють з Данською Радою у справах біженців щодо інформування клієнтів про дії грантових програм, спрямованих на підтримку внутрішньо переміщених осіб та осіб, які постраждали від конфлікту на Сході України.

15 листопада 2017 р. Кабінет Міністрів України затвердив Стратегію інтеграції внутрішньо переміщених осіб та впровадження довгострокових рішень щодо внутрішнього переміщення на період до 2020 р., яка містила визначення основних проблем ВПО та загальні напрями їх розв’язання. Зокрема, у Стратегії зазначено, що більшість заходів, які вживали до цього часу, були заходами негайного реагування, що мали несистемний характер та не ставили за мету забезпечення довгострокових рішень щодо внутрішнього переміщення.

Зважаючи на те, що постійну роботу мають менше третини працездатних внутрішньо переміщених осіб, у Стратегії передбачені заходи щодо конкурентоспроможності ВПО, а саме:

– удосконалити діяльність відділень Державної служби зайнятості щодо інформаційного забезпечення, реєстрації безробітних, які звертаються за сприянням у працевлаштуванні, пошуку вакансій та працевлаштування економічно активних внутрішньо переміщених осіб;

– забезпечити створення нових робочих місць;

– запровадити на певний період податкові пільги (податкові канікули) для суб’єктів малого та середнього бізнесу,

що відновлюються або створюються внутрішньо переміщеними особами;

- запровадити механізм відновлення документів, що засвідчують наявність трудового та/або страхового стажу;

- запровадити дійовий фінансово-кредитний механізм підтримки бізнесу внутрішньо переміщених осіб;

- забезпечити професійну перепідготовку та підвищення кваліфікації внутрішньо переміщених осіб;

- розширити можливість працевлаштування внутрішньо переміщених осіб [271].

1. «Внутрішнє переміщення» не є статусом, визнаним у міжнародному праві. Це максимально швидкий пошук довгострокових рішень щодо внутрішнього переміщення, необхідний в інтересах як внутрішньо переміщених осіб, так і держави в цілому [271]. Таким чином:

2. Зайнятість ВПО пов'язана з інституційною спроможністю держави вирішувати нагальні проблеми громадян у цій галузі та адекватно реагувати на суспільні виклики.

3. Поряд із потребами збільшення фінансування на утримання армії та реабілітацію учасників бойових дій на Сході країни, соціальних виплат сім'ям загиблих в АТО та ООС, зайнятість ВПО – стратегічне питання державного рівня, адже реалізація їх права на державну підтримку та соціальний захист запобігає трудовій міграції, впливу людського та інтелектуального капіталу в умовах демографічного спаду, економічної кризи і трансформації українського суспільства.

4. Незайнятість ВПО, як громадян України і повноправних членів українського суспільства, негативно впливає і на ефективність ринку товарів та послуг, адже нестабільність/відсутність фінансового ресурсу позначається на їх купівельній спроможності, що призводить до утворення надлишків готової продукції та недоотримання прибутків виробниками товарів і послуг, впливаючи на загальну конкурентоспроможність національної економіки.

5. Вирішенню проблеми зайнятості ВПО сприяє репрофілювання та створення нових робочих місць у регіонах, які приймають найбільшу кількість внутрішніх мігрантів зі Сходу та Криму, що можливо здійснити за умови налагодження ефектив-

ного соціального партнерства роботодавців «державна – приватні підприємці – громадські організації».

6. Подальше вивчення особливостей характеристик зайнятості ВПО та розуміння професійних потреб цієї адресної категорії замовників послуг зайнятості для уникнення неефективних, а то й помилкових стратегій у цій галузі.

7. Рівень зайнятості, як один із найдієвіших засобів адаптації та інтеграції на ринку праці ВПО та стабілізації суспільства, значною мірою залежить від ефективності чинного законодавства, розвитку інноваційних технологій і методик у галузі добору вакансій, організації навчання та підвищення кваліфікацій ВПО, професіоналізму працівників регіональних центрів зайнятості та налаштованості роботодавців різних рівнів до співпраці.

8. Заходи, що сприятимуть вирішенню питання з гарантуванням зайнятості ВПО, недискримінаційного доступу до робочих місць, забезпечення їх прав та свобод, можуть знайти своє відображення у формуванні та реалізації Державної програми щодо захисту, підтримки та розширення можливостей зайнятості ВПО, впровадження якої забезпечить системне вирішення проблем на основі програмного підходу, у тому числі, за допомогою впровадження спільних з міжнародними організаціями проєктів.

2.5.3. Зайнятість осіб з інвалідністю

Громадяни з інвалідністю є у кожній країні. М.В. Кравченко небезпідставно вказує на глобальний характер проблеми інвалідності, адже в усьому світі ті чи інші можливості обмежено приблизно в кожній десятій людини (650 млн людей), з них майже 470 млн осіб працездатного віку [130].

У статті 1 Закону України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні» (2006 р. зі змінами 2019 р.) інвалідність визначено як «міру втрати здоров'я у зв'язку із захворюванням, травмою (її наслідками) або вродженими вадами, що при взаємодії із зовнішнім середовищем може призводити до обмеження життєдіяльності особи, внаслідок чого держава зобов'язана створити умови для реалізації нею прав нарівні з іншими громадянами та забезпечити їй соціальний захист» [232, с.15].

Як свідчить статистика, можемо зазначити збільшення кількості людей з інвалідністю. Це наслідок зниження рівня життя людей, незадовільного стану системи охорони здоров'я, суперечливого соціально-економічного розвитку суспільства, недотримання правил безпеки та охорони праці, низького рівня екологічної культури, наявності різноманітних катаклізмів – природних, екологічних, воєнних, зокрема наслідків Чорнобильської катастрофи, війни в Афганістані, воєнного конфлікту на Сході країни та ін. І зважаючи на те, що війна на Донбасі продовжується, питання соціального захисту людей з інвалідністю не втратить актуальності.

В умовах демократизації та гуманізації новітнього українського суспільства питання рівного доступу до формування стартових можливостей інвалідів для їх адаптації та соціалізації стає украй актуальним. І це не має обмежуватися правом таких людей на гідне життя, навчання, виховання і працевлаштування, що закріплені «Стандартними правилами забезпечення рівних можливостей для інвалідів». У цих Правилах термін «забезпечення рівних можливостей» означає процес, завдяки якому різні системи суспільства і оточуючого середовища, такі, як обслуговування, трудова діяльність та інформація, виявляються доступними всім, особливо інвалідам [269].

Доречно нагадати, що сегрегація людей з інвалідністю до ХХІ століття в українському суспільстві вважалася нормою. Державна політика щодо соціального захисту таких осіб зводилася до медичного обслуговування та виплати мізерної пенсії, можливості працювати на спеціалізованих підприємствах організацій інвалідів. Зазвичай, такі особи перебували в спеціальних закладах освіти, що зумовлювалося медичною моделлю інвалідності, в якій інвалід розглядався як проблема, і він має сам змінюватися та адаптуватися. О. І. Холостова визнає таку модель як таку, що призводить до стійкої дезадаптації у суспільстві осіб з особливими потребами [268].

«Медична модель» інвалідності сприяє розвитку пасивної державної соціальної політики. С. Богданов стверджує, що в результаті здійснення такої політики щодо інвалідів особи з обмеженими можливостями були позбавлені доступу до багатьох соціальних благ нарівні зі здоровими людьми. Інваліди й досі

стикаються зі зневагою, забобонами і страхами, які впродовж історії людства стримували соціальний розвиток цієї категорії членів суспільства та ізолювали їх від нього [20]. Хоча у Конституції України задеклароване право кожного громадянина держави на працю, вільне обрання професії та можливість заробляти собі на життя працею.

У чинній «Конвенції про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів» (2003) використовується дефініція «інвалід» і означає особу, «можливості якої отримувати, зберігати підходящу роботу та просуватися по службі значно обмежені у зв'язку з належним чином підтвердженою фізичною чи розумовою вадою» [231].

Основними нормативно-правовими актами, якими керуються в галузі зайнятості осіб з інвалідністю, є: Конституція України, Конвенція про права осіб з інвалідністю, Конвенція про професійну реабілітацію та зайнятість осіб з інвалідністю № 159, Указ Президента України «Про заходи, спрямовані на забезпечення додержання прав осіб з інвалідністю» від 13.12.2016 № 553/2016, Закон України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», Закон України «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні» та ін.

Соціальний захист осіб з інвалідністю включає не лише матеріальні питання, а й весь спектр проблем і потреб людського життя. На думку І. Ф. Гнибіденка, ця теза зумовлена тим, що в сучасному суспільстві будь-яка людина потребує розширеного соціального захисту, який полягає не тільки в фінансово-матеріальній підтримці, а й у створенні різнобічних умов для повноцінного функціонування і розвитку особи, максимальної реалізації її потреб та інтересів [267].

До вирішення проблеми професійної реабілітації осіб з інвалідністю залучені державні адміністрації, органи місцевого самоврядування, відповідні Міністерства, Фонд соціального захисту інвалідів, громадські організації інвалідів, спілка промисловців та підприємців, підприємства всіх форм власності та Державної служби зайнятості.

У процесі забезпечення зайнятості осіб з інвалідністю здійснюються заходи, що відповідають вимогам чинного

законодавства в галузі надання соціальних послуг особам з інвалідністю та сприяють їх зайнятості, а саме:

- вивчення ситуації клієнта, надання соціальних послуг, орієнтоване на врахування індивідуальних потреб та особливостей, що впливають зі стану інвалідності;

- підбір роботи з урахуванням стану здоров'я клієнта, на вакансії, що можуть дозволити йому найкраще розкрити власні трудові можливості із максимальним збереженням здоров'я;

- працевлаштування осіб з інвалідністю на неспеціалізовані вакансії із загальної бази;

- працевлаштування осіб з інвалідністю на новостворені спеціальні та адаптовані робочі місця, консультування роботодавців щодо створення цих робочих місць;

- погодження з клієнтом усіх планів та рекомендацій, врахування вибору та надання можливості самовизначення особи з інвалідністю.

Завдяки існуючим інституціям створюються умови для зайнятості осіб із інвалідністю.

1. Медико-соціальні експертні комісії (далі-МСЕК), завдяки яким визначається ступінь обмеження життєдіяльності особи, встановлюються групи й причини інвалідності; визначаються заходи медичної реабілітації, прогнозів щодо відновлення працездатності; визначаються ступені здатності до трудової діяльності; формуються індивідуальні програми реабілітації на основі висновків МСЕК, експертизи професійного потенціалу та можливого працевлаштування; надаються рекомендації щодо можливих робіт, умов праці, необхідних допоміжних засобів та пристосувань для працевлаштування.

2. Органи соціального захисту населення: забезпечують формування централізованого банку даних з проблем інвалідності, що включає дані індивідуальних програм реабілітації інвалідів, у тому числі про освітній і професійний рівень, потребу в їхньому працевлаштуванні; здійснюють направлення інвалідів (у разі їхнього звернення) на професійну реабілітацію до реабілітаційних установ відповідно до їх індивідуальних програм реабілітації та рекомендацій центрів зайнятості за результатами наданих профорієнтаційних послуг та з урахуванням професій, що користуються попитом на ринку праці; інформують інвалідів

щодо їхніх можливостей проходження професійної реабілітації в реабілітаційних установах та про послуги державної служби зайнятості.

3. Фонд соціального захисту інвалідів (далі – ФСЗІ), який забезпечує реалізацію у межах своєї компетенції державної політики у сфері соціального захисту інвалідів; сприяє створенню робочих місць для працевлаштування інвалідів, професійному навчанню непрацюючих інвалідів, а також їх професійній підготовці, перепідготовці та підвищенню кваліфікації; контролює виконання підприємствами нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів; фінансує трудову та професійну реабілітацію, професійне навчання осіб з інвалідністю; здійснює фінансову підтримку підприємств, організацій, громадських організацій інвалідів; надає цільову позику роботодавцям на створення робочих місць для працевлаштування інвалідів; виділяє роботодавцям дотації на створення спеціальних робочих місць для працевлаштування інвалідів, які зареєстровані у державній службі зайнятості як безробітні за рекомендацією центру зайнятості; здійснює інформаційно-консультаційні послуги інвалідам і підприємствам з питань, що належать до його компетенції.

4. Центри зайнятості населення, – де формується банк даних осіб з інвалідністю; аналізуються дані індивідуальних програм реабілітації інвалідів, які звернулися до центру зайнятості за сприянням у працевлаштуванні; опрацьовуються списки, надані органами праці та соціального захисту населення, про осіб з інвалідністю, які виявили бажання працювати та згідно з індивідуальною програмою реабілітації інваліда потребують створення спеціального робочого місця; опрацьовується інформація районного та обласного бюро МСЕК про осіб з інвалідністю, в індивідуальних програмах реабілітації яких передбачена необхідність створення спеціального робочого місця; аналізуються звернення осіб з інвалідністю, що надходять до центру зайнятості; опрацьовуються резюме та анкети шукачів роботи – інвалідів; узагальнюється інформація від громадських організацій інвалідів, відділень Фонду соціального захисту інвалідів про інвалідів, які бажають працювати; здійснюється безпосередній контакт із замовниками соціальної послуги.

5. Центри професійної реабілітації, в компетенції яких питання професійної орієнтації, професійного навчання; соціально-психологічна реабілітація; навчання трудових навичок, адаптація та підготовка до роботи на модельних робочих місцях; погодження з регіональними органами праці та соціального захисту населення і центрами зайнятості напрямів професійного навчання інвалідів; акумулювання інформації про актуальні на ринку праці професії та спеціальності, підготовка за якими дасть змогу інвалідам працевлаштуватися; професійне навчання та підготовка осіб з інвалідністю відповідно до реального попиту на місцевому ринку праці; надання інформації особам з інвалідністю про можливості працевлаштування, в тому числі за допомогою центрів зайнятості; сприяння у працевлаштуванні шляхом співпраці з роботодавцями та центрами зайнятості.

6. Роботодавці (підприємства, установи, організації), у функції яких покладено: забезпечення робочих місць і відповідної оплати праці для осіб з інвалідністю; пристосування та адаптація робочих місць для інвалідів; створення спеціальних робочих місць за рахунок коштів ФСЗІ; навчання та підготовка на робочому місці особи з інвалідністю; дотримання вимог законодавства щодо збереження робочого місця для особи з інвалідністю.

7. Недержавні організації інвалідів, за допомогою яких здійснюються надання інформації та консультування осіб з інвалідністю щодо працевлаштування, в тому числі про послуги центрів зайнятості; підготовка інвалідів до роботи шляхом проведення тренінгів, психологічної підтримки та інших мотиваційних заходів; організація трудової реабілітації; створення спеціалізованих підприємств, трудових майстерень, транзитних робочих місць; організація індивідуальної допомоги в інтеграції та супровід людини з інвалідністю при працевлаштуванні й безпосередньо на робочому місці, захист прав та представництво інтересів осіб з інвалідністю при працевлаштуванні та в ході роботи.

Україна, приєднавшись до Європейської соціальної хартії, виявляє прагнення забезпечувати рівноправну участь громадян з інвалідністю в суспільному житті.

Для заохочення роботодавців, які створюють робочі місця для працевлаштування осіб з інвалідністю, за кошти Фонду соціального захисту інвалідів пропонується:

- надання підприємствам, установам, організаціям, фізичним особам, які використовують найману працю, цільової позики (на поворотній основі) на створення робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю, фінансування витрат на професійне навчання осіб з інвалідністю, в тому числі випускників;

- надання фінансової допомоги на здійснення заходів щодо соціальної, фізкультурно-спортивної (за поданням Національного комітету спорту інвалідів України) та професійної реабілітації осіб з інвалідністю, працевлаштування осіб з інвалідністю шляхом створення робочих місць, у тому числі спеціальних робочих місць, а також надання фінансової допомоги на технічне оснащення діючих робочих місць для працевлаштування на них людей з інвалідністю та технічне оснащення виробництва підприємств, організацій громадських організацій інвалідів з метою створення додаткових робочих місць і працевлаштування на них людей з інвалідністю;

- надання роботодавцям дотацій на створення спеціальних робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю, зареєстрованих у державній службі зайнятості як безробітні або такі, що шукають роботу, та на функціонування всеукраїнських, державних міжрегіональних центрів професійної реабілітації і державних та обласних центрів соціальної реабілітації дітей з інвалідністю.

Також чинним законодавством передбачено механізм стимулювання роботодавців до працевлаштування на створені нові робочі місця осіб з інвалідністю. Роботодавцю, який працевлаштовує таких осіб, здійснюються компенсаційні виплати у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за відповідну особу на місяць. Компенсація роботодавцю виплачується протягом одного року з дня працевлаштування особи за умови збереження її зайнятості протягом 2 років [183].

Слід зауважити, що інваліди – це специфічна робоча сила. Е. М. Кучменко головним чинником, який стримує зайнятість

осіб з обмеженими фізичними можливостями, називає їх низький, порівняно зі здоровими людьми, освітній та професійний рівень. На думку дослідника, суттєвою проблемою на ринку праці інвалідів є подолання дисбалансу між попитом і пропозицією робочої сили осіб з інвалідністю.

І. Терюханова вважає, що зайнятість населення стримують відсутність інформації про те, які підприємства створюють нові робочі місця для працевлаштування інвалідів за рахунок Фонду та гнучких форм організації праці та механізму зацікавлення роботодавців у працевлаштуванні інвалідів. Крім того, негативний вплив справляють низька оплата праці на запропоновані роботодавцем робочі місця та невідповідності обмежень в роботі з вимогами роботодавця [279].

Як свідчить практика, незважаючи на обов'язковість працевлаштування осіб цієї категорії, наявність квот на робочі місця інвалідів, роботодавці формально виконують вимоги законодавства. Зайнятість інвалідів – це перш за все уникнення штрафних санкцій, що застосовуються до роботодавців, що не беруть на роботу інвалідів, і, зазвичай, – не налаштовані здійснювати комплексні заходи щодо адаптації для них робочих місць.

Іншим значущим питанням для зайнятості інвалідів є професійне навчання, яке для них є не лише засобом підвищення їх соціального статусу та рівня доходів, а насамперед – слугує розвитку навичок і вмінь працювати, сприяє природній їх інтеграції, зниженню соціальної напруженості на ринку праці, підвищенню суспільної продуктивності.

Професійне навчання людей з обмеженими фізичними можливостями проводиться в професійно-технічних і вищих навчальних закладах, на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності та підпорядкування (за наявності в них ліцензії на надання освітніх послуг). Фінансування професійного навчання (професійної підготовки, підвищення кваліфікації та перепідготовки) інвалідів, які зареєстровані в установленому порядку в державній службі зайнятості як безробітні та відповідно до законодавства не мають права на допомогу по безробіттю, здійснюється за рахунок коштів Фонду соціального захисту інвалідів.

Професійне навчання інвалідів може проводитися, якщо немає можливості підібрати роботу через відсутність у інваліда необхідної кваліфікації; у разі необхідності змінити кваліфікацію в зв'язку з відсутністю роботи, що відповідає професійним навичкам інваліда; через втрату здатності виконувати роботу за попередньою професією; через відсутність професії; у зв'язку з необхідністю підібрати роботу інваліду відповідно до рекомендацій МСЕК.

Фінансування витрат на навчання особи з інвалідністю за рахунок коштів Фонду соціального захисту інвалідів, як правило, здійснюється один раз для здобуття замовника освітньої послуги одного освітньо-кваліфікаційного рівня в межах одного освітнього рівня (професійно-технічна освіта, базова вища освіта та повна вища освіта) або здобуття професійних навичок та знань при навчанні на підготовчих курсах.

У разі, коли інвалід потребує спеціальних умов для професійного навчання відповідно до індивідуальних програм реабілітації, Державна служба зайнятості організовує навчання в навчальних закладах, у яких для цього створені необхідні умови.

Доречним буде зауважити, що наявність мотивів (сміслів) до зайнятості у людей з інвалідністю є безперечним підґрунтям для ефективності цього процесу.

Ю. Маршавін, Д. Маршавін, М. Судаков, Л. Бондарчук, досліджуючи проблему працевлаштування інвалідів, наполягають на необхідності формування в особи з інвалідністю «життєвого проекту», створеного завдяки усвідомленню переваг зайнятості та усвідомлення таких життєвих настанов:

1. Робота приносить заробіток, а він дає людині можливість витратити значно більше коштів, ніж дозволяє допомога по інвалідності.

2. Робота надає людині можливості спілкування з клієнтами та колегами по роботі, відчувати свою належність до трудового колективу.

3. При правильному виборі професії та місця роботи людина може самореалізовуватися, отримувати задоволення від праці, творчості при виготовленні якогось матеріального чи інтелектуального продукту.

4. Робота, втілена в результатах праці, дає особі відчуття своєї корисності іншим людям.

5. Наявність роботи змінює соціальний статус людини з інвалідністю – перетворює її з державного утримання на людину, яка сама забезпечує свої матеріальні потреби; робота дає підстави для соціального визнання, самоповаги.

6. Чимало місць роботи дають змогу для кар'єрного зростання. Це стосується не лише «офісних», але й робітничих професій (де, зокрема, є перспектива отримати більш високі розряди). Кар'єрне зростання, своєю чергою, створює додаткові умови для самореалізації, а отже – для соціального визнання, підвищення соціального статусу. Для деяких людей може бути важливою перспектива зайняти керівну посаду.

7. Наявність постійного заробітку розширює можливість встановлення близьких відносин, створення сім'ї. Також працюючі батьки є гарним прикладом для дітей.

8. Порівно з пенсією, трудовий заробіток дає значно більше можливостей для дозвілля, відпочинку, реалізації власних життєвих проєктів (будівництво житла, купівля автомобіля, початок власної справи тощо).

9. Наявність роботи дисциплінує, упорядковує життя людини.

10. Трудова зайнятість робить життя змістовним, наповненим, урізноманітнює його [211, с. 53-54].

Отже, в сучасних економічних умовах особи з інвалідністю не можуть ефективно конкурувати на сучасному ринку праці, що пояснюється розвитком ринкових відносин, інтенсифікацією та технологізацією виробництва, підвищенням вимог до загального фізичного та інтелектуального потенціалу працюючих. Тому зайнятість інвалідів є однією з найважливіших проблем суспільства.

Для створення дієвої системи сприяння зайнятості інвалідів необхідно посилити ефективність співпраці між МСЕК, органами праці та соціального захисту населення, Державною службою зайнятості, Фондом соціального захисту інвалідів, роботодавцями, громадськими організаціями, з метою координації та консолідації спільних зусиль для вирішення питань професійної реабілітації інвалідів та їх зайнятості.

Забезпечення рівних можливостей для осіб з інвалідністю в навчанні та зайнятості – це проблема держави. Тому на державному, регіональному та муніципальному рівнях для професійної реабілітації та зайнятості інвалідів необхідно розробляти і впроваджувати цільові програми та контролювати їх виконання; сприяти діяльності Державної служби зайнятості щодо реабілітації інвалідів з подальшим їх працевлаштуванням; підтримувати та впроваджувати програми зайнятості інвалідів на засадах соціального партнерства, які б стимулювали створення нових робочих місць для цієї категорії осіб.

Основний потенціал для вирішення проблем із зайнятістю людей з інвалідністю необхідно використати для формування ефективного механізму масового та економічно доцільного їх включення в активне громадсько-корисне життя. Українському суспільству необхідно усвідомити, що інваліди – це не тільки об'єкт проявів співчуття й гуманності, а потужний потенціал для економічного, інтелектуального і творчого розвитку суспільства.

РОЗДІЛ III. ЄВРОПЕЙСЬКА ПРАКТИКА СТИМУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

3.1. Структура та практика реалізації політики зайнятості в ЄС

Формування політики зайнятості в Європейському співтоваристві тісно пов'язане з процесами економічної інтеграції, яка передбачає вирішення питань зайнятості громадян ЄС не лише на національному, але й міждержавному та наднаціональному рівні, адже для реалізації таких принципів європейської співдружності, як вільний рух робочої сили, свобода підприємництва, були потрібні відповідні регламенти, процедури щодо працевлаштування, соціального захисту у випадку безробіття, розвитку ринку праці, які б визнавалися усіма країнами Євросоюзу.

Механізм формування загального ринку праці, вільного переміщення робочої сили та соціального захисту мігрантів формувався в рамках ЄС, починаючи з Паризької угоди 1951 р., у якій були зафіксовані такі соціальні права робітників, як часткове фінансування виплат при звільненні, при професійній перепідготовці, працевлаштуванні, створенні альтернативних робочих місць при закритті сталеливарних заводів або скороченні вугледобування; права профспілок, гарантії проти необґрунтованого зниження зарплати і соціальних виплат, права трудящих-мігрантів [91].

Важливими спільними гарантіями для працівників стали зафіксовані в Римській угоді 1957 р. зняття обмеження на доступ до кваліфікованої роботи за національним громадянством; права всіх робітників-мігрантів на рівну оплату за рівну працю чоловіків і жінок; прагнення гармонізувати національні системи страхування; розвиток діалогу між працею і капіталом [91].

Серед спільних документів країн співтовариства питання зайнятості та праці були зафіксовані у Регламенті 1408 /1971 р. щодо введення наднаціонального режиму. Він уточнював, за яких умов соціальні виплати, отримані в межах однієї національної системи, можуть бути конвертованими та експортованими в рамках ЄС. З 1975 по 1980 рр. ЄС було затверджено 10 директив

із соціальної політики в межах Програми соціальних дій (ПСД): 3 програми – із захисту робочих місць, 3 програми – щодо рівності незалежно від статі, 4 – щодо безпечних і здорових умов праці.

У Єдиному європейському акті 1986 р. були визначені правила гармонізації стандартів у сфері захисту здоров'я і безпеки на робочому місці. Іншими угодами врегульовано питання щодо ліквідації будь-якої дискримінації працівника на ґрунті громадянства в питаннях працевлаштування, зарплати та інших умов роботи та найму; права проживати у країні, де оселився громадянин після звільнення разом з родиною, яка не втрачає це право і після смерті особи; боротьби з дискримінацією через релігійні та інші переконання, інвалідність, вік чи сексуальну орієнтацію [91].

Але, як зазначає Лотар Вітте, «у 80-ті роки в ЄС посилилася дискусія щодо політики зайнятості і політики в соціальній сфері. Важливу роль у цьому процесі відіграли два фактори. По-перше, в економічній політиці 70-х рр. відмовилися від амбіцій забезпечити загальну зайнятість – «мета забезпечення зайнятості» поступово перетворилася на політику зайнятості і соціальну політику. По-друге, прийняття спричинило у ЄС більш бідних південноєвропейських країн – Греції, Іспанії і Португалії – побоювання соціального демпінгу» [90, с. 29].

Це зумовило необхідність подальшого визначення перспектив зайнятості в ЄС. Зокрема, особливу актуальність питання формування спільної політики зайнятості ЄС набули у 90-ті роки XX століття у зв'язку з тим, що економічна інтеграція, технологічне переоснащення підприємств зумовили необхідність вирішення таких проблем, як високий, стійкий рівень безробіття, перекваліфікація робочої сили, поглиблення координації політики зайнятості на загальноєвропейському рівні.

Для координації у вирішенні цих проблем до Маастрихтського договору 1992 р. було включено додатковий Протокол із соціальної політики, що закріплює соціальні права трудящих та соціальний діалог на європейському рівні між соціальними партнерами: Європейською конфедерацією профспілок (ETUC), Союзом конфедерацій промисловців і роботодавців в Європі (UNICE), Європейським центром підприємств за участю громадськості (CEEP). Соціальні

партнери можуть ініціювати європейські домовленості (European agreements) стосовно питань здоров'я, безпеки трудящих, рівності чоловіків і жінок, інтеграції осіб, які витіснені з ринку праці. Одноголосно мають ухвалюватися рішення щодо захисту прав трудящих у зв'язку із закінченням трудового контракту [91].

У 1996 р. в ЄС був ухвалений перший європейський закон в рамках соціального партнерства – Директива про відпустку по догляду за дитиною; у 1997 р. – Директива ЄС про неповний робочий день; у 1999 р. – Директива про термінові контракти та ін. Такі директиви не мають законної сили змінити національне законодавство, їх реалізація залежить від активності соціальних партнерів у кожній країні. Основний принцип цих документів – координація, взаємне визнання і зближення соціальної політики, але протидія «соціальному туризму».

У подальшому активний багатосторонній діалог у сфері зайнятості на загальноєвропейському рівні призвів до включення до Амстердамського договору 1997 р. (набув чинності в 1999 р.) розділу щодо політики зайнятості [91].

На основі компетенції ЄС щодо сприяння підйому кількісного рівня зайнятості шляхом розробки скоординованої стратегії в галузі зайнятості, визначеної Амстердамським договором, у 1997 р. на саміті ЄС у Люксембурзі було розроблено та введено в дію Європейську стратегію в галузі зайнятості з метою досягнення прогресу по боротьбі з безробіттям протягом наступних п'яти років. Цілями стратегії були визначені забезпечення повної зайнятості; підвищення продуктивності та якості праці; сприяння єдності та згуртованості. Для цього політика зайнятості мала стати активною на ринку праці, покращити можливості для розвитку посередницької діяльності, підприємництва, сприяти гнучкості у трудовій поведінці працівників. У люксембурзькій стратегії виділені чотири теми:

- підприємницькі якості (entrepreneurship) – готовність до створення нових робочих місць за рахунок скорочення трудових затрат, які не мають відношення до зарплати та інших форм податкового навантаження зайнятості;
- відповідність вимогам найму (employability) – сприяння громадянам в набутті ними додаткових якостей, умінь задля отримання роботи;

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

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

У 1999 р. Європейська Рада в Кельні ухвалила Європейський пакт зайнятості, що був спрямований на припинення скорочення кількості робочих місць і визначив підхід до об'єднання всіх заходів ЄС щодо політики зайнятості:

- вичерпна структурна реформа та модернізація, метою якої стало посилення інноваційної спроможності й ефективності ринку праці та ринків товарів, послуг і капіталів (Кардифський процес);

- координування економічної політики і поліпшення ефективності взаємодії між зростанням заробітної плати та валютною, бюджетною та фінансовою політикою шляхом макроекономічного діалогу, спрямованого на збереження динаміки без зростання інфляції (Кельнський процес);

- подальший розвиток і запровадження скоординованої стратегії зайнятості для поліпшення ефективності ринків праці шляхом підвищення рівня зайнятості, розвитку підприємництва, пристосування бізнесу та найманих працівників до нових умов, а також рівних можливостей для чоловіків і жінок у працевлаштуванні (Люксембурзький процес) [91].

Керуючись цими пунктами, країни ЄС щорічно узгоджують основні елементи економічних політик, стратегії зайнятості. Макроекономічний діалог проводиться в рамках Економіко-фінансового комітету через співпрацю з Радою з трудових і соціальних питань та за участі представників Європейської Ради, Комісії, Європейського центрального банку та соціальних партнерів. У макроекономічному діалозі йде обмін інформацією та думками підзвітних Спільноті установ і його соціальних партнерів щодо питання зіставлення плану макроекономічної політики для збільшення і повного використання потенціалу зростання зайнятості.

У 2000 р. на Лісабонському саміті Європейської Ради було ухвалено ключовий стратегічний документ ЄС – «План економічного та соціального оновлення для Європи до 2010 року» (Лісабонська стратегія), згідно з яким передбачалося до 2010 р. перетворити економіку Європейського Союзу на найефективнішу

у світі структуру, орієнтовану на розвиток і залучення високих технологій. Одним із шляхів досягнення цієї мети мало стати забезпечення повної зайнятості як ключової мети економічної та соціальної політики, включаючи зниження рівня безробіття до того, якого вже досягнуто в найуспішніших країнах-членах. Така амбітна мета засновувалася на тому, що підйом економічної кон'юнктури створює шанси для працевлаштування, а більш гнучке, з вищим рівнем освіти населення, ймовірно за все, зможе скористатися ними [393, с. 30].

Лісабонською стратегією у подальшому керувалися при прийнятті європейських програм у галузі зайнятості, які були спрямовані на вирішення таких проблем:

- впровадження економічних реформ з метою пристосування сучасних європейських економік до об'єктивних змін, викликаних глобалізацією;
- демографічні проблеми, пов'язані передусім із процесом загального старіння населення і скороченням кількості осіб працездатного віку;
- підвищення рівня зайнятості та продуктивності праці зайнятих працівників.

Це передбачало, що для всіх держав – членів ЄС узгоджуються кількісні цілі, які доповнюються (у багатьох випадках обов'язковими для виконання) специфічними для кожної країни рекомендаціями, тобто використовується «метод відкритої координації» (МВК). Його суть полягає в тому, що на підставі спільних європейських уявлень про цілі (у даному випадку – орієнтирів у сфері політики зайнятості) розробляються національні плани дій, які Комісія та Рада коментують у щорічному Спільному звіті. При цьому Комісією розробляються специфічні для відповідних країн рекомендації, однак механізмів введення санкцій немає. На Лісабонському саміті було виділено п'ять головних орієнтирів: подовження трудового життя, введення безперервного навчання відповідно до завдань економічної реструктуризації; реформування системи соціального захисту; заохочення соціальної інтеграції; надання батькам свободи у визначенні кількості дітей у сім'ї; розвиток імміграційної політики [393, с. 30].

Нами виділені основні напрями політики зайнятості ЄС та заходи щодо їх реалізації, які в межах координації ухвалені всіма країнами співтовариства (див. таблицю 3.1).

Таблиця 3.1

**Основні напрями політики зайнятості в ЄС
та заходи щодо їх реалізації**

| № | Напрями | Заходи щодо вирішення проблем |
|---|---|---|
| 1 | ефективне управління у сфері зайнятості | <ul style="list-style-type: none"> • формулювання чіткої та зрозумілої національної політики з реалізації орієнтирів, встановлених на загальноєвропейському рівні; • вироблення національних планів дій, які містили б бажані показники зайнятості в межах кожної окремої держави, визначення пенсійного віку та європейські орієнтири в галузі освіти та професійного навчання; • система громадського контролю за наданням послуг у сфері зайнятості. Послуги мають бути істотно модернізовані з урахуванням новітніх вимог до виконання програм сприяння зайнятості, орієнтовані на потреби спеціальних цільових груп; • встановлення нових підходів до оцінки ефективності роботи служб зайнятості; • активна участь та розподіл відповідальності соціальних партнерів шляхом укладення колективних угод з питань постійного навчання, організації праці, оплати праці, статевої рівності та трудової активності літніх працівників; • підтримка налагодженню партнерства та мереж, діяльність яких спрямована на досягнення цілей в інноваційній сфері та в галузі зайнятості. Такі мережі мають об'єднувати підприємства, заклади освіти та установи, що надають послуги в галузі професійного навчання, а також місцеві органи влади; • вироблення спільних підходів до забезпечення постійного навчання, сприяння дослідженням та інновації, організація праці |
| 2 | інвестування в людський капітал | <ul style="list-style-type: none"> • доступ для кожного до здобуття середньої освіти та мінімального рівня базових знань та навичок; • скорочення кількості молодих людей, які рано закінчують шкільне навчання; • доступ більшої кількості людей до вищих навчальних закладів; |

| | | |
|---|---------------------------------------|--|
| | | <ul style="list-style-type: none"> • професійне навчання протягом усього життя, приділяючи особливу увагу працівникам з низькою кваліфікацією, літнім працівникам та співробітникам малих та середніх підприємств, які не спроможні витрачати достатньо коштів на навчання своїх кадрів, наприклад, у порівнянні з великими компаніями. Необхідно не допустити суттєвого збільшення розриву в кваліфікації між працівниками малих та великих компаній, як це відбувається сьогодні; • система планування й визначення кваліфікацій, що мають/матимуть найбільший попит на ринку праці |
| 3 | боротьба з безробіттям | <ul style="list-style-type: none"> • підвищення ефективності програм сприяння зайнятості шляхом визначення справжніх потреб осіб, які шукають роботу (необхідність подальшого навчання та ін.); • розвиток системи швидкого реагування на закриття та реструктуризацію великих підприємств, включаючи такі разові послуги, як консультування, перепідготовка та працевлаштування для зацікавлених працівників з метою уникнення безробіття або раннього виходу на пенсію; • створення системи надання персоналізованих послуг усім безробітним та особам, які шукають роботу, на ранній стадії у формі консультацій, навчання та знаходження вакансій; • устаткування та забезпечення служб зайнятості таким чином, щоб вони були спроможні надавати персоналізовані послуги; • врахування специфічних потреб найбільш уразливих категорій населення, включаючи інвалідів |
| 4 | підтримка малого і середнього бізнесу | <ul style="list-style-type: none"> • усунення адміністративних та регуляторних бар'єрів для започаткування власної справи та подальшого її розширення (створення робочих місць); • розвиток консультативних служб у галузі започаткування бізнесу та надання допомоги малим і середнім підприємствам в галузі управління людськими ресурсами й фінансовими ризиками; • збільшення доступу до фінансових ресурсів з метою започаткування малих і середніх підприємств; • податкові пільги на виплату зарплати при створенні нових робочих місць |

| | | |
|---|--|---|
| 5 | забезпечення гнучкості та безпеки на ринку праці | <ul style="list-style-type: none"> • урізноманітнення механізмів юридичного оформлення трудових відносин; • створення та розвиток агентств, що надають послуги з тимчасового працевлаштування, як ефективного та перспективного посередника на ринку праці |
| 6 | залучення більшої кількості населення до ринку праці | <ul style="list-style-type: none"> • забезпечення ефективного переходу від безробіття до роботи; • забезпечення прибуткової зайнятості і працевлаштування з подальшим кар'єрним зростанням, захистивши людину від низькооплачуваної/низькоякісної роботи та повернення до статусу безробітного; • подолання тіньової, або прихованої, зайнятості шляхом створення додаткових стимулів для працевлаштування; • запровадження ефективних санкцій, вдосконалення методів обчислення прихованої зайнятості |
| 7 | підвищення рівня зайнятості серед жінок | <ul style="list-style-type: none"> • зрівняння оплати для чоловіків та жінок за працю однакової цінності; • підвищення доступності та якості систем догляду за дітьми й літніми особами (з метою розвантаження часу жінок); • забезпечення гнучких графіків роботи, що може бути особливо важливим для жінок-матерів; • максимально персоналізований підхід до специфічних потреб жінок-інвалідів |
| 8 | «активне старіння» та подовження трудового життя | <ul style="list-style-type: none"> • створення працівникам умов, за яких би вони були зацікавлені якомога пізніше виходити на пенсію, а роботодавці – брати на роботу старших працівників (створення пільгових механізмів оподаткування, спеціальних правил працевлаштування та виплати пенсій з метою зацікавлення старших працівників якомога довше продовжувати своє професійне життя та позбавлення раціональних підстав на ранній вихід на пенсію); • доступ до навчання для всіх незалежно від віку осіб та розвиток систем постійного навчання, включаючи навчання на місці роботи для старших працівників, які недостатньо представлені саме в цій сфері; • покращення умов праці з метою забезпечення сприятливого, безпечного та здатного до пристосування середовища протягом усього професійного життя, включаючи можливість часткової зайнятості або тимчасового вибуття з роботи |

Закінчення табл. 3.1

| | | |
|----|---|---|
| 9 | залучення до ринку праці національних меншин і трудових мігрантів | <ul style="list-style-type: none"> • розробка уніфікованих програм регулювання трудової міграції країнами-членами ЄС; • залучення іноземців до навчання з можливостями подальшого працевлаштування; • визнання та належна оцінка кваліфікації, здобутої поза межами держави перебування; • надання інформації та консультацій з приводу ринку праці за схемами, спеціально адаптованими до особливостей і потреб кожної окремої гетерогенної групи іммігрантів; • надання підтримки у відкритті власного бізнесу іммігрантами |
| 10 | розвиток і поширення наукових досліджень та інновацій | <ul style="list-style-type: none"> • створення мереж і налагодження партнерства задля розвитку та розповсюдження інновацій на регіональному або секторальному рівні, а також залучення до цього процесу університетів, дослідницьких установ, підприємств та органів влади; • створення належних стимулів – як фіскальних, так і в галузі захисту інтелектуальної власності, – з метою підвищення рівня приватних інвестицій у сферу наукових досліджень та інновацій; • використання інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) для розширення навчання та професійної підготовки |

За змістом таблиці можна зробити висновок, що при вирішенні проблем зайнятості акцентується увага на підвищенні вкладу соціальної політики в економічне зростання; розвитку безперервного навчання і модернізації організації праці та реформуванні соціального захисту; подовженні трудового життя за допомогою розширення зайнятості не тільки старших за віком працівників (чоловіків і жінок), а й молодих.

Наступним етапом формування спільної політики зайнятості в ЄС стала програма «Європа-2020» (2011-2020), у якій основними цілями у сфері зайнятості було визначено:

– зростання до 75% рівня зайнятості для чоловіків і жінок у віці від 20 до 64 років;

– поліпшення рівня освіти зі зменшення частки дітей, які кинули школу, до 10% і зростанням частки людей з вищою освітою у віці 30-34 років до 40%;

– розвиток людських ресурсів як спосіб вирішення проблеми зайнятості населення та необхідна умова конкурентоспроможності сучасних підприємств;

– створення сильного європейського ринку праці.

Для розвитку трудових ресурсів в ЄС до 2020 р. була розроблена провідна ініціатива «Програма для нових умінь та робочих місць», спрямована на набуття працівниками нових навичок та адаптації до нових умов і професійних змін. Європейська Комісія взяла на себе зобов'язання розбудовувати низку напрямів щодо створення умов для модернізації ринків праці з огляду на підвищення рівня зайнятості та забезпечення стійкості європейської соціальної моделі, до яких зараховані: організація безперервного навчання за допомогою гнучких навчальних шляхів між різними секторами і рівнями освіти та професійної підготовки; створення спільного операційного інструменту для освіти/навчання і праці – Європейської рамки умінь, компетентностей і трудової діяльності (професій), які отримуються та визнаються в процесі загальної, професійної, вищої освіти та освіти дорослих [87].

Запровадження принципів безперервного навчання для зміцнення трудового потенціалу Європейського Союзу отримало подальшого розвитку і конкретизації в двох важливих документах: «Нова рушійна сила європейської співпраці у сфері професійної освіти та навчання для підтримки стратегії «Європа-2020» 2010 р. та Брюггське Комюніке про зміцнення європейського співробітництва у сфері професійної освіти і навчання на період 2011-2020 рр., прийняте Європейською Комісією спільно із соціальними партнерами. Ці рішення визначали шляхи для виконання завдання Стратегії «Європа-2020» щодо «доведення частки працівників з післясередньою професійною освітою (tertiary graduates) до 40% у загальній кількості працівників на європейському ринку праці»: заохочення компаній до продовження інвестування у розвиток трудових ресурсів та в подальшу професійну освіту, заохочення гнучких форм навчання (електронне навчання, вечірні курси, навчання протягом робочого дня та ін.) для того, щоб сприяти кращому доступу до навчання у різних життєвих ситуаціях (подальше навчання має охоплювати всі його види, включаючи навчання на виробництві, та має

бути доступним і жінкам, і чоловікам); заохочення навчальних закладів та роботодавців до співробітництва, особливо у навчанні великої за кількістю категорії некваліфікованих працівників, які в більшості мають лише неповну середню освіту, і матимуть користь від професійних програм, спрямованих на розвиток ключових умінь і компетенцій; активне заохочення до участі в безперервній професійній освіті проблемних категорій працівників, таких як: працівники під ризиком звільнення, безробітні тощо [240, с. 20-22].

Для боротьби з молодіжним безробіттям були запропоновані такі заходи: запобігання ранньому залишенню школи молоддю; розвиток умінь, що відповідають вимогам ринку праці; підтримка першого робочого досвіду і навчання на робочому місці; доступ до ринку праці: перша робота; започаткування низки європейських інструментів – посилене використання для працевлаштування молоді Європейського Соціального Фонду (цільова фінансова підтримка за рахунок структурних фондів); інноваційні підходи до підтримки перехідного періоду від шкільного навчання до праці (поєднання теорії і практики за моделями «учнівства», «дуального» або «twin-track» навчання); підтримка мобільності молоді на ринку праці («ЕРАЗМУС для підприємництва»; цільові схеми трудової мобільності, такі як «Твоя перша робота в Європі» та ін.; Європейський волонтерський гуманітарний корпус допомоги) тощо [240, с. 20-22].

Позитивним прикладом підтримки молоді є запровадження з 1 серпня 2019 р. у Польщі нульового податку на доходи для молоді до 26 років, якщо їхній річний дохід не перевищує 85 тисяч 528 злотих. Ці зміни стосуватимуться, за різними оцінками, більше 2 мільйонів молодих людей, і завдяки новим правилам особи до 26 років отримуватимуть більш високу зарплату [204].

Сучасна ситуація у сфері зайнятості в ЄС свідчить як про суттєві зрушення щодо модернізації ринку праці, так і про наявність проблем, що залишаються актуальними на загальноєвропейському і національному рівнях. Найбільш серйозною проблемою країн ЄС є безробіття, причинами якого стали економічні кризи, поживавлення конкуренції з боку нових індустріальних країн з дешевою робочою силою, ступінь насиченості попиту на промислові товари в Європі та перехід економіки і європейських компаній до постіндустріального

розвитку. Економічна й соціальна вартість безробіття є надзвичайно високою. Вона містить не лише прямі витрати на забезпечення підтримки соціальної безпеки безробітних, а й втрату податку на прибуток, який безробітні мали б сплачувати, якби працювали. Іншими наслідками є: підвищене навантаження соціальних служб; зростання рівня бідності, захворювань та злочинності.

Зрозуміло, що соціальний захист страхує людей від ризиків, яким піддаються люди при втраті роботи або працездатності, – позбавляються доходів, медичного обслуговування, можливості здобувати освіту, оплачувати житло і взагалі все, необхідне для життя. Але в останні роки більшість європейських країн суттєво переглядає систему соціального захисту від безробіття, оскільки такі негативні явища, як «соціальне утриманство», «соціальний туризм», шахрайство з соціальними виплатами, нелегальне працевлаштування створюють значні проблеми для соціально-економічного розвитку країн.

Слід також звернути увагу, що рівень безробіття має значну диференціацію в різних краях та регіонах. За даними Євростату, найнижчий рівень безробіття серед регіонів ЄС у 2018 р. зафіксовано у столиці Чехії – Празі. Серед лідерів – кілька німецьких регіонів.

Приблизно у чверті з 280 регіонів ЄС, щодо яких статистичне відомство отримало дані, рівень безробіття був нижчим 3,5%, що приблизно вдвічі менше, ніж у середньому по ЄС (6,9%).

Найвищий рівень безробіття натомість зафіксовано у французькому заморському регіоні Майотта поблизу Мадагаскару (35%), в іспанському ексклаві Сеута на північноафриканському узбережжі (29%), та у Західній Македонії в Греції (27%). До десяти регіонів ЄС з найвищим рівнем безробіття належать також Андалусія в Іспанії та Калабрія в Італії.

Рівень безробіття серед молоді віком від 15 до 24 років становив в ЄС минулого року 15,2%. Тут також спостерігаються суттєві відмінності між регіонами: у німецькій Верхній Баварії (4%) та Південно-Західному регіоні Чехії (4,1%) цей показник був найнижчим. Далі йдуть німецькі регіони Штутгарт та Везер-Емс з 4,3%. Натомість найвищий рівень безробіття серед молоді зафіксовано в іспанських регіонах на кордоні з Марокко –

Мелілья (66,1%) та Сеута (62,4%). Дуже високий цей показник у Західній Македонії (62%) та у Майотті (61,1%). У більш ніж 80% регіонів ЄС рівень безробіття серед молоді був щонайменше удвічі вищим, ніж загалом серед працездатного населення.

Ці дані свідчать про те, що, незважаючи на проведення активної політики зайнятості в традиційному розумінні, це найчастіше не призводить до бажаних результатів, викликаючи опір як з боку роботодавців, які прагнуть обмежити використання найманої робочої сили, так і безробітних, що зазнають труднощів у працевлаштуванні.

Причинами можна вважати те, що лише 20% програм зайнятості спрямовані на довгострокове безробіття, хоча таких програм доволі велика кількість. Більшість коштів витрачається на громадські схеми допомоги, і дуже мало робиться для стимулювання чи залучення роботодавців.

Значний вплив на формування сучасного ринку праці має перехід до постіндустріальної економіки «4.0», який проголошено у 2016 р. Відповідно до директиви ЄС по Індустрії 4.0 «Цифрова трансформація в форматі Індустрії 4.0: підвищення ефективності та розвитку виробництва» [349] впровадження Індустрії 4.0 дозволить підвищити річну економічну ефективність приблизно на 6–8%, створити до 390 000 нових робочих місць. Це свідчить про перспективність переходу до нових технологічних умов, і уряди більшості країн – членів ЄС в Індустрії 4.0. вбачають потенціал для перетворення галузей та стимулювання зростання європейської економіки.

Нині для більшості країн – членів ЄС реалізація положень Індустрії 4.0 є пріоритетним напрямом діяльності, робота над яким уже розпочалася. Незважаючи на те що, в різних країнах політика Індустрії 4.0 відрізняється сутністю, підходами до фінансування та стратегіями впровадження, всі вони спрямовують свої зусилля на підвищення продуктивності, конкурентоспроможності й удосконалення навичок висококваліфікованої робочої сили.

Для детальнішого розуміння особливостей упровадження концепції Індустрії 4.0 в економіку країн ЄС у 2017 р. було проведено дослідження «Key lessons from national industry 4.0 policy initiatives in Europe». Об'єктами цього дослідження стали Іспанія, Великобританія, Франція, Італія, Німеччина, Чехія,

Швеція та Нідерланди, які прийняли відповідні національні стратегії до 2016 р. [379].

У преамбулі документа вказано, що національні стратегії приймаються в країнах як відповідь на головний виклик – недостатні темпи цифровізації промислових секторів та розвитку інновацій. Різні учасники цих процесів потребують кращої координації та підтримки – відповідно, уряди країн планують фреймворки та стратегії, де вказують головні напрями розвитку, цілі, інструменти й механізми, а також бюджети, що забезпечують виконання поставлених цілей та завдань. Підходи та витоки в розробках таких стратегій можуть відрізнятись. Тоді як французька *Industrie du Future (IdF)* є частиною нової Промислової політики (NFI), італійська *Intelligent Factory Cluster (CFI)* спланована в межах Дорожньої карти розвитку інновацій країни, де розглядається набагато більший перелік викликів, включно з кліматичними змінами, вичерпними ресурсами, демографічними змінами тощо, нідерландська стратегія *Smart Industry* пов'язана з ризиками низького рівня зайнятості в промислових секторах.

Розвиток індустрії 4.0 спричинить скорочення робочих місць на заводах, на багатьох з яких виробництво вже зараз значною мірою автоматизовано, офісних співробітників, зайнятих у сфері послуг. За даними дослідження організаторів ВЕФ, у цілому світовий ринок праці втратить близько семи мільйонів робочих місць, дві третини з яких – адміністративні та офісні посади. З іншого боку, зросте потреба на ІТ-фахівців. Майбутні зміни, за прогнозами, негативно позначатимуться на зайнятості жінок, оскільки їх помітно менше серед представників науково-інженерно-технічних спеціальностей, а також у сферах, пов'язаних з математикою.

Але, оскільки у документі «*Key lessons from national industry 4.0 policy initiatives in Europe*» ставиться питання щодо коллаборації (співпраці) між різними акторами як головної рушійної сили розвитку 4.0 у всіх національних стратегіях, питання зайнятості та модернізації ринку праці теж можуть вирішуватися у співпраці [273].

Ці проблеми пропонує вирішити Ерік Брінолфссон, економіст з Массачусетського технологічного інституту у роботі «Друге століття машин» («*The Second Machine Age*»),

через збільшення податків і посилення соціальної підтримки населення. При цьому він підкреслює, що головним фактором є те, наскільки успішно власники надскладних машин і новітніх технологій зможуть протівитися перерозподілу прибутку [344].

Актуальність вирішення цих питань розглядалася, зокрема, на конференції Manufuture в Естонії, де відзначалось, що промисловість забезпечує в Європі 30 мільйонів прямих і 60 мільйонів опосередкованих робочих місць, тому вплив інформаційної епохи на розвиток промисловості зачіпає європейців більше, ніж будь-коли раніше. Головними викликами можна вважати задоволення мінливих запитів суспільства і потенціал відкриття нових ринків, а також життєздатність виробництва. Для досягнення цих результатів, крім внутрішніх державних програм важливі і регіональні ініціативи, які охоплюють кілька країн ЄС одночасно і зосереджені на різних аспектах життєздатності. Економічним пріоритетом при цьому має бути комбінування високої ефективності виробництва і якості з ресурсозберігаючою продуктивністю через розвиток виробництв, що володіють хорошою адаптивністю. Це дозволить раціонально працювати малим виробництвам. Для забезпечення соціальної життєздатності необхідно краще інтегрувати людські вміння і технологію. Співпраця третього типу має зосередитися на діалозі між промисловими підприємствами і вищою школою, адже «промисловість майбутнього, безумовно, потребує людей з гарними цифровими навичками, тому технічним ЗВО по всій Європі треба більше думати про програми практики, через які студенти ще під час навчання були б у постійному контакті з потенційними майбутніми роботодавцями. Випускники, що пройшли через програму практики, виходили б на ринок праці з потрібним багажем знань, а це, у свою чергу, прискорювало б інновації в промисловості [115].

Водночас, дискусія щодо впливу роботизації на ринок праці продовжується. Наприклад, у Німеччині від трьох до дванадцяти мільйонів німців можуть втратити робочі місця через поширення роботів. Вони змушені будуть здобувати нові навички або шукатимуть собі нове робоче місце в іншій сфері. Тобто роботизація може вплинути на життя третини усього працездатного населення. Передусім ідеться про професії офісних працівників, але також це стосується і, приміром, слюсарів і ку-

харів. Загалом, автоматизація процесів до 2030 р. може скоротити на 24% кількість робочих годин у Німеччині

Однак, з іншого боку, дослідники вказують, що у зв'язку з демографічними змінами кількість працездатного населення до 2030 р. скоротиться на три мільйони осіб.

Бідніші країни переживуть менший соціальний шок через роботизацію, оскільки мають дешеву робочу силу [249].

Однією з головних проблем у боротьбі з безробіттям залишається небажання безробітних відмовитися від виплат, гарантованих їхнім статусом, та працевлаштуватися, що пов'язано передусім з побоюванням, що оплата їх праці не суттєво відрізнятиметься від виплат по безробіттю. У Європі набирають чинності тенденції до збільшення диференціації в зарплатах і безробіття. Відповідно, виникає необхідність в альтернативних або компенсаційних стратегіях, таких як субсидування зарплат, пов'язаних з підвищенням кваліфікації, розширенням громадської зайнятості (якщо, звісно, не приймати високий рівень соціальної нерівності як даність).

При стимулюванні працевлаштування при низьких зарплатах виникає необхідність 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.

Одним із засобів, який сприятиме покращенню ситуації, можна вважати рішення Європейського суду про те, що роботодавці в країнах ЄС повинні повністю фіксувати робочий час своїх працівників, а не лише понаднормові години. До цього їх зобов'язує європейське законодавство, зокрема Хартія основних прав Європейського Союзу [275].

Але поряд з такими рішеннями маємо приклад Австрії, де прийнято закон, яким дозволяється подовжувати робочий день до 12 годин. Якщо до прийняття закону роботодавці в Австрії мали укладати окремі угоди щодо 12-годинного робочого дня або ж отримувати дозвіл від медиків, віднині це не потрібне. Масові протести проти прийняття закону не бралися до уваги, хоча сутність закону не може трактуватися однозначно.

Понаднормові години оплачуватимуться, як і раніше, на 50 відсотків вище за стандартну ставку, або ж за них надаватиметься вільний час. Вплинути новий закон може і на туризм – він скорочує обов'язковий проміжок між діяльністю з 11 до 8 годин, таким чином, даючи змогу збільшити, зокрема, години роботи громадських закладів.

За правилами ЄС, 12-годинний робочий день та відповідно 60-годинний тиждень дозволені лише у виняткових випадках. У проміжку 17 тижнів середній робочий час не має перевищувати 48 годин на тиждень. Після 60-годинного робочого тижня роботодавці також зобов'язані надавати вихідні чи тижні з меншою зайнятістю.

Середній робочий час на тиждень в Австрії за повної зайнятості становить, за даними європейського статистичного відомства Eurostat, 41,4 години. Це третє місце в ЄС після Великобританії та Кіпру. Як підраховали чиновники, у 2017 р. в Австрії зафіксовано 249,6 «перепрацьованих» годин, майже кожен п'ятий робітник регулярно працює понад норму [36].

Відповідь на проблеми зайнятості в ЄС шукають також в ідеї «безумовного базового доходу», який передбачає, що людина отримує базову, необхідну для життя, суму коштів і не зобов'язана працювати. На сьогодні експерименти з базового доходу не дають однозначної картини, оскільки чимало інших факторів впливають на поведінку людини. Багато очікувань було від експерименту у Фінляндії, спричиненого побоюваннями, що складна система допомоги з безробіття в країні утримує деяких людей від повернення до повної зайнятості.

У березні 2016 р. Державне соціальне агентство Kela разом із неприбутковою дослідницькою організацією Tänk оголосити про старт нової програми. У межах проєкту двом тисячам дорослих, які на той час отримували допомогу з безробіття, виділяли по 560 євро (\$658) на місяць. Передбачалося, що додаткові доходи не будуть оподатковуватись за тією ж ставкою, як звичайна допомога із безробіття. Також від учасників експерименту не вимагали активно шукати роботу. Навіть більше, вони не припиняли отримувати базовий дохід, навіть коли знаходили її.

Спочатку глобальні медіа схвалювали програму, вартість якої сягала 20 млн євро. Та пізніше сприйняття проєкту змінилися.

Щомісячних платежів зовсім не вистачало, аби покривати основні витрати дорослого населення, і програма націлювалася лише на громадян, які на той час були безробітними. Крім того, не існувало адекватної контрольної групи. Виявилось, що виплати жодним чином не вплинули на показники зайнятості в учасників дослідження. Проте вони почали відчувати себе щасливішими і в них знизилася відчуття стресу.

Наприкінці квітня 2018 р. фінський парламент відхилив прохання Kela про продовження фінансування програми ще на один рік, натомість висловив побажання щодо розробки інших програм соціального забезпечення. Для адвокатів ідеї безумовного гарантованого доходу проблеми із фінською програмою стали серйозним бар'єром для запуску інших випробувань [60].

Головним інструментом у боротьбі з кризою зайнятості сьогодні розглядають освіту, інвестиції в перекваліфікацію. Рекомендації ОЕСР країнам-членам передбачають: обов'язкове масове навчання ІКТ (інформаційно-комунікаційних технологій), розвиток навиків вирішення проблем тощо, адаптація навчальних програм до потреб ринку та постійні тренінги і перенавчання. Необхідними передумовами для прогресу в цьому напрямі є: визначення та контроль за виконанням стандартів якості навчання і профпідготовки незалежно від того, чи здійснюється вона державними установами, компаніями або відповідними спеціалістами; гарантування достатнього рівня інвестування з боку роботодавців за умови справедливого розподілу між ними видатків та вигід. Ця функція може здійснюватися успішно за умови поєднання обов'язкових та добровільних схем фінансування (податкові кредити та створення служб підтримки тощо).

Серед соціальних партнерів головним учасником відносин з приводу навчання визнається держава, яка має забезпечити доступність постійного навчання. Це стосується в першу чергу зобов'язання держави вкладати кошти в обов'язкове шкільне навчання та базову професійну підготовку, що мають особливе значення для нормального функціонування освіченого суспільства та високої активності робочої сили. Державна влада також відповідає за забезпечення участі найуразливіших груп населення у процесі навчання. Це особливо стосується низько кваліфікованих працівників, безробітних, дорослих осіб із

низьким рівнем базових навичок, старших працівників та осіб, які рано полишають шкільне навчання. Крім того, держава повинна постійно здійснювати контроль за якістю навчання та профпідготовки, встановлюючи систему відповідних стандартів.

Зацікавленість роботодавців у професійному навчанні їх працівників полягає у зростанні конкурентоздатності та продуктивності їх роботи. Крім того, участь роботодавців у процесі навчання підвищує його ефективність, оскільки підприємства зазвичай мають чіткіше уявлення про сутність тих нових знань та навичок працівників, що будуть корисними саме для них. Активізації участі роботодавців у процесі професійного навчання можна досягти шляхом встановлення обов'язкових внесків, які мають сплачуватися підприємствами до фонду професійного навчання, а також надання преференцій компаніям, що інвестують у людський капітал (надання податкових кредитів та допомога малим і середнім підприємствам у питаннях кадрових змін).

Задля стимулювання індивідів вкладати ресурси у власне навчання може бути створена система відшкодування роботодавцями витрат своїх працівників (або відкриття додаткових можливостей кар'єрного зростання) за умови, що здобуті знання відповідатимуть тому роду діяльності, яку вони виконують на підприємстві. Передумовою втілення такої системи є запровадження чітких стандартів присвоєння та визнання кваліфікації, здобутої на курсах професійної освіти.

Розвиток ринку праці в ЄС спирається і на такий принцип як свобода підприємницької діяльності та підтримка бізнесу. Свобода підприємницької діяльності в ЄС – це право особи вести діяльність приватного підприємця чи засновувати і керувати підприємствами, зокрема компаніями та фірмами, відповідно до законодавства країни. Для цього підприємці отримують право на проживання у країні, де громадянин прагне працювати або вести економічну діяльність. Це право поширюється на його подружжя, дітей, інших членів родини, а також на зареєстрованого партнера. По суті, такі особи та члени їх сімей після 5 років незмінного проживання в країні мають право на постійне місце перебування в ній. Члени родини вільного працівника навіть після його смерті зберігають право на громадянство.

Процес узгодження щодо взаємного визнання дипломів, посвідчень та інших документів, які підтверджують кваліфікацію

для працевлаштування й діяльності приватних підприємств здійснюється через уведення загальної системи визнання дипломів про вищу освіту в межах Загальноєвропейського простору вищої освіти (ЕНЕА). Основні принципи взаємного визнання дипломів: принцип порівнянності університетської освіти в державах-членах ЄС, взаємне визнання дипломів без попередньої гармонізації умов працевлаштування; право на професійну діяльність без обмежень.

Відповідно до Стратегії «Європа-2020» [87] з метою реалізації нової індустріальної політики в умовах глобалізації Європейська комісія співпрацює із зацікавленими сторонами (убізнесі, профспілках, установах науки, організаціях, що захищають права споживачів) для підтримки підприємств, щоб допомогти промисловості успішно подолати передбачувані проблеми і зміни, до яких належать: сприятливі умови для підтримки і розвитку сильної, конкурентоспроможної та різноманітної промислової бази в Європі; горизонтальні заходи підтримки індустріальної політики (розумне регулювання, сучасний підхід до державних закупівель, правила конкуренції та стандартизації); покращення середовища для діяльності бізнесу, особливо для малих і середніх підприємств; підтримка інтернаціоналізації середніх і малих підприємств.

На національному рівні в межах Стратегії «Європа 2020» [87] проводиться робота щодо поліпшення умов для діяльності бізнесу; послаблення адміністративного тиску на компанії, покращення якості законодавства для компаній; співпраці із зацікавленими особами в різних секторах (бізнес, профспілки, наукові організації, організації із захисту прав споживачів).

Для підвищення конкурентоспроможності підприємств малого та середнього бізнесу в ЄС діє Рамкова програма COSME (з 2014 до 2020 рр.). COSME полегшує підприємствам вихід на зовнішні ринки. Освітня частина програми включає обмін досвідом, зокрема із залученням коштів у межах програми «Еразмус для підприємців», різні секторальні конференції, тренінги, семінари, програми з обміну, стажування. Бюджет програми, яка передбачає практичну реалізацію принципів Small Business Act for Europe, становить 2,3 млрд євро.

Одним із проєктів Рамкової програми COSME є ефективний інструмент з пошуку партнерів за кордоном – «Європейська мережа підприємств» (Enterprise Europe Network, EEN).

Малий бізнес може використати програму Eurostars, яка успішно працює з 2007 року. Це перший європейський інструмент, що підтримує програми, спеціально призначені для науково-дослідних ефективних малих і середніх підприємств у реалізації їх інноваційних проєктів. Програма стимулює міжнародні спільні науково-дослідні та інноваційні проєкти, які будуть швидко комерціалізовані.

Один із першочергових пріоритетів Європейської комісії – скасування регуляторних та інших бар'єрів задля створення **Єдиного цифрового ринку** протягом найближчих років. Реалізація цієї ініціативи може приносити 415 млрд євро щороку до економіки ЄС (обсяг якої – 14 трлн євро), а також сприяти створенню сотень тисяч нових робочих місць. Для координації створена спеціальна посада *єврокомісара з питань цифрової економіки і суспільства*,

Що стосується імміграційної політики ЄС по відношенню до громадян країн, які не входять у Спільноту, останніми досягненнями у цій сфері можна вважати введення «блакитної карти» та прав легальних іммігрантів. **Блакитна карта** (EU Blue Card) – це документ, що підтверджує право на проживання та працевлаштування на території більшості країн ЄС (за винятком Данії, Великої Британії та Ірландії). Директива 2009/50/ЄС про введення «блакитної карти» була ухвалена Євросоюзом 25 травня 2009 року.

Наприклад, у 2018 р. Німеччина видала рекордну кількість «блакитних карт» (27 200), що дозволяють отримати роботу в країні кваліфікованим фахівцям. Майже третину із загального числа виданих Blue Card (27,7%) отримали громадяни Індії – понад 7,5 тис. осіб. На другому місці за чисельністю – китайці (8%, або 2,17 тис. осіб), на третьому – росіяни (5,9%, або 1,6 тис.). Серед одержувачів карток торік був також 971 громадянин України (3,6%, 9-те місце).

Німеччина є лідером ЄС за видачею «блакитних карт». У цілому, з початку появи Blue Card у серпні 2012 р. і до кінця 2018 р. в Німеччині їх було випущено майже 104 тисячі. За програмою Blue Card при збереженні трудових відносин вже після 33 місяців фахівець може отримати безстроковий дозвіл на проживання. За умови знання німецької мови на рівні B1 оформити цей статус можна вже після 21 місяця перебування в Німеччині. Власник

«блакитної карти» може перебувати до 90 днів на півроку без візи у будь-якій країні ЄС (крім Великобританії та Ірландії). Крім того, він має право провести до 12 місяців у країні, яка не входить до ЄС, його дозвіл на перебування в Німеччині при цьому не буде анульовано. «Блакитна карта» полегшує переїзд до Німеччини не тільки для самого фахівця, але і для його дружини та дітей. Дозвіл на перебування їм видається без знання німецької мови. Чоловік або дружина також отримують дозвіл на роботу.

Згідно із законом, ухваленим у 2012 р., іноземці, які закінчили німецькі ВНЗ, мають право залишатися в Німеччині до 18 місяців для пошуку відповідного місця роботи. У цей період їм можна підпрацьовувати без будь-яких обмежень і без спеціального дозволу відомства у справах іноземців, причому навіть індивідуальним підприємцем.

Щоправда, ця діяльність має бути пов'язана з отриманою освітою. Іноземці, які живуть за межами Німеччини, можуть отримати візу на шість місяців для в'їзду в країну з метою пошуку роботи. Але підпрацьовувати або займатися підприємницькою діяльністю в Німеччині у цей період їм не дозволяється.

Загалом, для подолання дисбалансу на ринку праці Євросоюзу можливість використання потенціалу трудових мігрантів із третіх країн є одним з найбільш актуальних питань. Середня чисельність міграційного припливу до ЄС складає близько мільйона осіб на рік. Причому однією з причин такої численної імміграції є готовність європейського ринку праці до прийняття додаткової робочої сили.

Так, за оцінками Нацбанку Польщі, українські кадри забезпечують 0,3-0,9% зростання ВВП, у 2019 р. на польському ринку праці одночасно працювало близько 800-900 тис. українців, серед яких 30% – на постійній основі, а інші – на тимчасовій, що в сумі становить понад 1,5 млн осіб.

І. Тишкевич [114], аналізуючи польську міграційну політику, вважає, що Польща проводить активну політику управління міграційними потоками. На сайті Міністерства інвестицій та розвитку є програмна стаття «Пріоритети урядової міграційної політики», в якій наводиться такий факт: до 2030 р. з можливих 20 млн вакансій у польській економіці поляки зможуть зайняти лише 16 млн – на більше не вистачить населення.

Виходом є залучення мігрантів як на тимчасові роботи, так і на постійне проживання в країні. Ця теза міститься і в концепції довгострокового розвитку Польщі (Długookresowa Strategia Rozwoju Kraju), презентованій у 2013 р. Там сказано, що до 2020 р. уряд повинен змінити політику залучення мігрантів і вивести в'їзні міграційні потоки на рівень 1,5 млн осіб.

І. Тишкевич звертає увагу на те, що поляки поставили перед собою мету залучити більше кваліфікованих працівників, у тому числі молодих, які в перспективі можуть осісти в країні. Для цього змінили підходи до видачі робочих віз, а такожувели формат «дозволу на роботу» зразка S, який видається місцевим органом самоврядування (старостою).

При цьому спрощений режим працює «не для всіх» – законом визначено тільки 5 держав (Україна, Білорусь, Молдова, Грузія, РФ), чії громадяни можуть працювати за «заявницьким принципом».

Почалося залучення студентів до польських ВНЗ, де студентам дають можливість працювати і заробляти, полегшують процедуру повторного отримання (продовження) дозволу на перебування в Польщі (Karty pobytu)

Але, оскільки українці активно переказують гроші на Батьківщину – за 2017 р. було відправлено понад 3,14 млрд дол., інтерес Польщі полягає в тому, щоб ці гроші залишилися в національній економіці. Тому почне працювати норма про те, що члени сімей працівників на постійних контрактах або сезонних робітників, які проводять в країні не менше півроку, можуть автоматично отримувати право на перебування і право на роботу. Другий етап, який обговорюється і, скоріш за все, буде реалізований – отримання доступу іноземних працівників до іпотечних кредитів за ставками, які можуть застосовуватися для громадян РП.

Важливим кроком у залученні мігрантів стало відкриття Польської пенсійної системи для іноземців та агітація за користування можливістю робити пенсійні накопичення в стабільній країні з гарантією виплат. Якщо людина 10 місяців на рік перебуває в країні, там фіксується її робочий стаж, здійснюються пенсійні накопичення, вона отримує можливість

придбати нерухомість, а її сім'я матиме ті ж самі права, діти навчатимуться [114].

Словаччина і Чехія також видають українцям короткострокові дозволи на роботу, які зазвичай не перевищують кілька місяців.

У 2017 р. Литва видала 34,5 тис. трудових віз або дозволів на проживання на підставі наявності робочого місця. З них приблизно 20 тис. документів отримали громадяни України.

Окремо варто звернути увагу на моделі підтримки зайнятості та супроводу на робочому місці для людей з інвалідністю. Спираючись на Підсумковий звіт «Моделі підтримки зайнятості та супроводу на робочому місці для людей з інвалідністю в країнах Європейського Союзу», підготовлений консультантом з питань ринку праці Френком Кеваном (Frank Kavanagh) у 2015 р. [198], можна зробити наступні висновки:

1. Послуги з підтримки зайнятості та супроводу на робочому місці для людей з інвалідністю надаються в багатьох країнах ЄС. Але моделі надання таких послуг у різних країнах відрізняються. У деяких державах-членах прийнято національні програми «Підтримка зайнятості»¹ та реалізуються заходи з супроводу на робочому місці, що фінансуються з державного бюджету. В інших країнах такі послуги надаються за принципом «знизу дгори», а відтак є більш різноманітними та розгалуженими. Часто відповідні заходи реалізуються неурядовими організаціями.

2. Моделі фінансування теж є різноманітними: від фінансування з державного бюджету до змішаного фінансування (державне та кошти неурядових організацій), і в багатьох випадках до цього додаються також кошти Європейського соціального фонду (ЄСФ).

3. У підходах до зайнятості людей з інвалідністю спостерігається тенденція переходу від медичної моделі «реабілітації людей з інвалідністю» до моделі підготовки робочої сили, орієнтованої на «можливості» людей та їхню участь. Раніше основна підтримка зайнятості людям з інвалідністю надавалася через т.зв. «майстерні» (компанії, де виділяються робочі місця для людей з інвалідністю), але з 1990 рр. люди з інвалідністю почали отримувати все більше послуг від державних служб зайнятості (ДСЗ) як від установ першого контакту, оскільки таких людей заохочують бути однією з категорій клієнтів ДСЗ. Вони можуть

бути бенефіціарами таких самих заходів на ринку праці, як й інші шукачі роботи, але їм також надається додаткова підтримка: супровід на робочому місці, профорієнтація, гранти на адаптацію/приспосовування робочого місця, субсидії для роботодавців, які беруть безробітних шукачів роботи, допомога щодо читання для осіб, які мають обмежений зір, системи квот, гнучкі умови договорів та надання соціальної допомоги протягом певного періоду після працевлаштування.

4. Більшість послуг із допомоги людям з інвалідністю в пошуку роботи надається через ДСЗ (за деякими винятками, як, скажімо, в Австрії), а найбільш практичні послуги із супроводу на робочому місці та підтримки зайнятості надаються НУО або приватними провайдерами.

5. Європейська стратегія щодо інвалідності на 2010-2020 рр., ухвалена 15 листопада 2010 р., є комплексним рамковим документом, що встановлює перед Єврокомісією зобов'язання щодо розширення можливостей людей з інвалідністю, створення умов, в яких вони можуть повністю реалізувати свої права, та усунення бар'єрів у повсякденному житті. Стратегія заснована на Конвенції ООН про права інвалідів (КПІ)⁷ та враховує досвід реалізації попереднього Плану дій з питань інвалідності (2004-2010).

Завдання Європейської стратегії щодо інвалідності на 2010-2020 рр. розподілено на вісім пріоритетних сфер:

- доступність: зробити товари та послуги доступними для людей з інвалідністю;

- участь: забезпечити, щоб люди з інвалідністю користувалися всіма перевагами громадянства ЄС; усунути бар'єри на шляху до рівної участі у громадському житті та дозволі, сприяти наданню якісних послуг за місцем проживання;

- рівність: протидіяти дискримінації за фактом інвалідності та просувати рівні можливості;

- зайнятість: суттєво збільшити частку осіб з інвалідністю, які матимуть доступ і працюватимуть на відкритому ринку праці;

- освіта та професійна підготовка: сприяти розвитку інклюзивної освіти й навчанню впродовж життя для студентів та учнів з інвалідністю;

- соціальний захист: просувати гідні умови життя, подолати бідність та соціальне виключення;

– охорона здоров'я: сприяти рівному доступу до медичних послуг та відповідних закладів;

– заходи поза межами ЄС: просувати права людей з інвалідністю у процесі розширення ЄС та в міжнародних програмах розвитку.

Таким чином, політика зайнятості в ЄС є важливим пріоритетом Співтовариства і спрямована на розширення зайнятості за рахунок створення нових робочих місць, підтримки малих та середніх підприємств, інвестицій у розвиток людських ресурсів через удосконалення освіти і навчання, забезпечення їх доступності для всіх громадян Євросоюзу.

Але на даний час політика зайнятості потребує змін, модернізації відповідно до вимог інформаційного, постіндустріального етапу розвитку, тому залишається у центрі уваги європейських реформ.

3.2. Механізми публічного управління сферою зайнятості в умовах євроінтеграції України

Характерною рисою сучасної державної соціальної політики України, яка торує шлях до побудови ринкової економіки і потребує суспільних перетворень перш за все у соціально-економічній сфері, є стійка тенденція до зростання тієї частки населення, котрій необхідний соціальний захист. В Україні наданням різних видів соціальних послуг займається державна служба зайнятості, яка виступає суб'єктом соціального захисту населення від безробіття.

Проблема створення сучасних механізмів публічного управління послугами, що надаються у сфері зайнятості, зумовлена необхідністю переосмислення ролі державної служби зайнятості та її впливу на ринок праці. Державна служба зайнятості (Служба зайнятості) має перестати асоціюватися у населення як структура, що виплачує допомогу по безробіттю. На сьогодні її мета – сприяння повній, продуктивній та вільно обраній зайнятості громадян, досягнення та підтримання високого і стабільного рівня зайнятості шляхом розширення можливостей для інтеграції й адаптації різних категорій шукачів роботи до ринку праці, зміна підходів до роботи із зареєстрованими безробітними щодо стимулювання їх працевлаштування. Досягнення мети

Служби зайнятості та виконання її завдань в умовах сьогодення потребують ефективного протистояння викликам ринку праці.

Служба зайнятості набула позитивного досвіду діяльності в умовах суттєвого зменшення надходжень до Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття України (Фонд). Здійснено непопулярні, але необхідні в умовах скорочення фінансування заходи: проведено оптимізацію витрат на адміністрування й організацію роботи, зменшено чисельність персоналу Служби зайнятості, що дало змогу забезпечити своєчасну у повному обсязі виплату матеріальної допомоги по безробіттю.

Завдання Служби зайнятості – досягнути якісно нового рівня співпраці з роботодавцями, стати дієвою сполучною ланкою між ними та шукачами роботи щодо задоволення попиту і пропозиції робочої сили на ринку праці.

Визначення пріоритетів діяльності Служби зайнятості на найближчий період та стратегічних орієнтирів її розвитку на період до 2020 року підтверджує, що менеджмент Служби зайнятості орієнтований на різні моделі управління (ситуативне, оперативне, стратегічне, антикризове, інноваційне), що свідчить про адаптивність його системи та високий професійний рівень управлінців [163, с. 16].

Актуальним завданням подальшого удосконалення системи менеджменту Служби є знаходження оптимального балансу між централізованим управлінням установами державної служби зайнятості та децентралізацією дій на місцях [156]. Нагальною є потреба в посиленні й організаційному відособленні функцій аналізу, оцінки та координації і зосередження їх на центральному рівні управління. Вимагає перебудови модель роботи з соціальними партнерами, громадськістю та волонтерами для забезпечення доступу до зайнятості внутрішньо переміщених осіб, молоді, інвалідів, інших соціально уразливих категорій населення. Для забезпечення економіки кваліфікованими кадрами потребує активізації взаємодія з суб'єктами ринку праці щодо розширення інформації про попит на робочу силу. Існує необхідність визначення в межах штатної чисельності працівників ЦЗ індивідуальних консультантів для соціального супроводу окремих категорій безробітних з числа ВПО, учасників АТО, осіб з інвалідністю, неповнолітніх та дітей-сиріт упродовж

6 місяців після їх працевлаштування. Все це вимагає від Служби зайнятості формування якісно нового підходу до створення сучасного механізму управління в її системі, реформування правових, управлінсько-організаційних, кадрових, інформаційно-комунікативних інструментів управління соціальними послугами сфери зайнятості.

Аналіз останніх досліджень і публікацій свідчить про зростання наукових інтересів щодо розв'язання актуальних проблем зайнятості, працевлаштування шукачів роботи в умовах скорочення вакансій, соціального захисту безробітних, посилення анексією Криму та бойовими діями на сході України.

Науковцями Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України (ІПК ДСЗУ) розроблено методологію та інструментарій системи прогнозування попиту на професії на локальних ринках праці, методику випереджального оцінювання центром зайнятості (ЦЗ) рівня безробіття, систему оцінювання результативності ЦЗ, комплекс науково-методичних рекомендацій щодо надання вразливим категоріям населення профорієнтаційних послуг. Перелічені досягнення знайшли відображення в наукових працях А. Казановського, М. Лукашевича, М. Судакова [274, с. 1-17], М. Туленкова, [294, с. 1-17], Л. Фокас [312, с. 73-80], А. Черкасова [324, с. 165-168], Н. Ортікової та інших науковців. Вагомий вклад у теоретичне обґрунтування проблем трансформації інститутів соціального захисту населення, в тому числі й від безробіття, внесений М. Руженським [252, с. 3-30].

Практичні аспекти діяльності державної служби зайнятості та її підрозділів на місцях – базових і регіональних центрів зайнятості, центрів професійно-технічної освіти, що входять до сфери управління ДСЗ (ЦПТО ДСЗ), їх роль у сприянні зайнятості населення, професійній орієнтації, професійній підготовці безробітних, психологічні особливості поведінки різних категорій шукачів роботи та безробітних на ринку праці висвітлювали у своїх працях Ю. Маршавін, І. Гнибіденко, С. Бандур, О. Киричук, О. Волярська, Я. Зелінська, Л. Капченко, Н. Коляденко, К. Мілютіна, Н. Побірченко, В. Скульська, В. Синявський, О. Смирнова, С. Тарасюк, Б. Федоришин та інші дослідники.

Незважаючи на значні наукові здобутки з питань організаційної взаємодії суб'єктів та об'єктів сфери зайнятості, особливостей менеджменту в Службі зайнятості, технологій обслуговування незайнятого населення, що використовуються ЦЗ у процесі надання клієнтам соціальних послуг страхового характеру, питання модернізації механізмів управління послугами Служби зайнятості, як реакції її менеджменту на сучасні виклики й потреби ринку праці, залишаються малодослідженими.

Не дивлячись на те, що в українському законодавстві термін «соціальні послуги» застосовується досить широко, але його офіційне тлумачення міститься лише в Законі «Про соціальні послуги», відповідно до якого «соціальні послуги – це комплекс заходів з надання особам, окремим соціальним групам, які перебувають у складних життєвих обставинах і не можуть самотійно їх подолати, з метою розв'язання їхніх життєвих проблем» [233]. Гарантовані державою соціальні послуги у сфері зайнятості надаються в Україні державною службою зайнятості. Безпосередніми їх надавачами виступають центри зайнятості, зокрема, базові. Перелік видів соціальних послуг, що надаються у сфері зайнятості наведено у статті 7 Закону «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» [222], згадуються послуги й у статті 9 Закону «Про зайнятість населення» [158, с. 54].

Перед менеджментом Служби зайнятості в частині публічного управління соціальними послугами поставлено завдання своєчасно й адекватно реагувати на зміни, що відбуваються на ринку праці, перебудовувати свою діяльність залежно від визначених пріоритетів. Перебудова системи та механізмів управління послугами пов'язана з тим, що у березні 2018 р. кількість застрахованих осіб, за яких сплачувався єдиний соціальний внесок (ЄСВ) порівняно з відповідним періодом 2017 р. скоротилася на 262 тис. осіб і становила лише 10,3 млн осіб. Пам'ятаючи, що обсяг видатків на соціальні послуги, що їх надають центри зайнятості, прямо залежить від обсягу надходжень зі сплати ЄСВ, стає зрозуміло, що у такій ситуації максимально задовольнити зростаючу потребу в послугах зі сприяння у працевлаштуванні всіх категорій безробітних, у тому числі й внутрішніх переселенців та учасників АТО, вкрай важко.

В умовах системної кризи впровадження моделі антикризового управління сферою зайнятості, з одного боку, передбачає необхідність залишити незмінними напрацьовані за роки діяльності Служби зайнятості принципи й функції менеджменту, що довели свою результативність. З другого – виникає потреба змінити співвідношення між окремими складовими механізму управління та вагомістю їх впливу на кінцевий результат – задоволення потреб клієнтів Служби зайнятості щодо урівноваження попиту й пропозиції робочої сили.

Наразі виділяють такі механізми публічного управління соціальними послугами, що надаються установами Служби зайнятості: законодавчо-нормативний, організаційно-функціональний, кадровий, інформаційного забезпечення та комунікацій.

Законодавчо-нормативний механізм управління соціальними послугами включає реалізацію положень Конституції України, законів України «Про соціальні послуги», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття України», «Про зайнятість населення», «Про соціальний діалог в Україні», «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб», Указу Президента України від 18.03.2015 р. № 150/2015 «Про додаткові заходи щодо соціального захисту учасників антитерористичної операції», розпоряджень Кабінету Міністрів України від 31.03.2015 р. № 359-р «Про затвердження плану заходів щодо медичної, психологічної, професійної реабілітації та соціальної адаптації учасників антитерористичної операції» та від 13.01.2016 р. № 10-р «Про затвердження плану міжвідомчих заходів з адаптації до мирного життя учасників антитерористичної операції». До складових цього механізму належить низка організаційних, нормативних, інструктивних документів з питань зайнятості, що приймаються Міністерством соціальної політики та Державною службою зайнятості (Центральний апарат) [220; 222; 223; 233; 239].

Удосконалення законодавчо-нормативного механізму передусім передбачає внесення змін до Закону України «Про зайнятість населення», новаредакція якого проходить обговорення в комітетах Верховної Ради України. Організацію надання соціальних послуг необхідно здійснювати за рахунок активізації міжнародного співробітництва з урахуванням положень Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, а також

дотримання конвенцій і рекомендацій Міжнародної організації праці та угод про співробітництво зі службами зайнятості іноземних країн.

Організаційно-функціональний механізм управління соціальними послугами полягає у виконанні посадовими особами й фахівцями Служби зайнятості положень чинного законодавства та вимог розпорядчо-нормативних, методично-інструктивних та інших видів документів з питань забезпечення послугами клієнтів. Удосконалення даного механізму включає організаційну перебудову Служби зайнятості та нове бачення функцій організації її роботи, викладені у відповідній стратегії, зокрема шляхом застосування нових, більш сучасних методів, інструментів, технологій управління соціальними послугами, що надаються у сфері зайнятості [163, 218].

Здатність Служби зайнятості як суб'єкта управління чутливо та безвтрат часу реагувати на зміни в об'єкті управління (об'єктом виступає сфера зайнятості, де зростають показники безробіття, тіньової, неформальної зайнятості, зменшується чисельність суб'єктів господарювання, обсяги надходжень до страхових фондів), варіабельність застосування відповідних інструментів ситуативного управління (перегрупування пріоритетів діяльності, швидка перебудова, відповідно до потреб клієнтів, організаційних відносин всередині установ, модернізація методів взаємодії з клієнтами тощо), інноваційна налаштованість та розуміння невідворотності й необхідності змін, відсутність опору змінам з боку керівництва й персоналу, взаємна спільна та конкретна індивідуальна відповідальність за доручену справу, позитивний відгук об'єкта на поставлені суб'єктом завдання через механізм зворотного зв'язку – саме ці характерні риси системи управління, властиві Службі зайнятості, є базовими й прийнятними для організації діяльності в умовах кризи на ринку праці та у сфері зайнятості.

Сьогодні зусилля Служби зайнятості зосереджені на перебудові її організаційної структури з класичної бюрократичної моделі із жорсткою вертикальною ієрархією та яскраво вираженим централізованим управлінням на сучасну сервісну організацію нового типу, з розширеною автономією, яка має виступати в ролі ефективного посередника між шукачем роботи та роботодавцем.

Її головна мета – діяти в інтересах клієнтів, гарантуючи надання якісних та результативних соціальних послуг. Для роботодавців Служба зайнятості має стати оперативно та ефективно діючим рекрутером, який застосовує в роботі найсучасніші рекрутингові технології [261, с. 144]. Завдання Служби зайнятості – акумуляція повної й достовірної інформації про попит і пропозицію робочої сили на ринку праці, забезпечення відкритого доступу та можливості безперешкодного використання такої інформації усіма суб'єктами ринку, стимулювання роботодавців до створення й збереження робочих місць; запровадження нових підходів щодо повернення шукачів роботи до активної зайнятості; протидія поширенню тіньової зайнятості; подальший розвиток соціального партнерства, посилення соціальної відповідальності усіх учасників ринку праці як за власне благополуччя, так і за гідний рівень добробуту для усіх громадян країни.

Модернізація організаційно-функціонального механізму публічного управління соціальними послугами передбачає заходи щодо застосування нових індикаторів успішності діяльності Служби. Їх суть полягає не лише у виконанні персоналом запланованих кількісних показників, а перш за все в орієнтації на досягнення кінцевого результату діяльності, яким є задоволення попиту й пропозиції робочої сили. Досягнення такого результату стає можливим за умови сталого функціонування механізмів управління соціальними послугами, що їх надає Служба зайнятості своїм клієнтам, та їх постійного удосконалення відповідно до потреб ринку праці.

Кадровий механізм публічного управління соціальними послугами передбачає: підвищення рівня професійної компетентності персоналу, об'єктивну оцінку результативності та ефективності його роботи; підготовку та запровадження процедури професійного відбору спеціалістів і керівників регіональних та базових центрів зайнятості; удосконалення правил внутрішнього трудового розпорядку Служби зайнятості щодо корпоративної етики поведінки її працівників; розробку та запровадження в систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників Служби зайнятості сучасних інструментів і технологій дистанційного навчання, розширення можливостей для неформального навчання персоналу; створення

в онлайн доступі електронної бібліотеки методичних посібників та навчальних матеріалів для її працівників у межах підвищення кваліфікації за відповідними напрямами роботи; удосконалення системи заохочення працівників до досягнення вищих результатів роботи; здійснення аналізу інтенсивності роботи персоналу та оптимізації його чисельності, в тому числі шляхом об'єднання юридичних і фізичних осіб; створення в структурі великих центрів зайнятості та в центрах професійно-технічної освіти державної служби зайнятості нових сервісних підрозділів для обслуговування клієнтів Служби зайнятості [218].

Професійна компетентність управлінських кадрів та фахівців Служби, яка формується в межах функціонування кадрового механізму, дає можливість розширювати перелік та забезпечувати адресність соціальних послуг, що надаються різним категоріям безробітних, шукачам роботи, роботодавцям; сприяє підвищенню мобільності та якості послуг, забезпечує доступ до послуг у сфері зайнятості демобілізованих військовослужбовців – учасників АТО, осіб із числа ВПО, у тому числі шляхом запровадження нового інструментарію стимулювання зайнятості даних категорій населення (видача Службою зайнятості ваучерів на навчання, перегляд тривалості (у бік зменшення) необхідного для вступу до навчальних закладів за ваучерами страхового стажу, компенсація роботодавцям витрат на оплату праці за умови працевлаштування, професійної перепідготовки або підвищення кваліфікації зареєстрованих безробітних з числа ВПО).

Створення за поданням ДСЗ при Міністерстві соціальної політики Консультативної групи з адаптації на ринку праці учасників АТО стало першим кроком до формування нового механізму швидкого реагування на вирішення проблем зайнятості цієї категорії осіб.

Функціонування повноцінного механізму публічного управління соціальними послугами Служби зайнятості передбачає модернізацію механізму інформаційно-комунікаційного забезпечення. Згідно зі стратегічними напрямами діяльності та модернізацією розвитку Служби зайнятості передбачено виконання ЦЗ та ЦПТО ДСЗ комунікативної й інформаційно-консультативної функцій, що вимагає застосування інноваційних форм, технологій та інструментів реалізації. З цією метою

розпочато впровадження проектів зі створення інформаційно-консультативних центрів (ІКЦ) ДСЗ. Місія ІКЦ – проведення серед населення інформаційно-роз'яснювальної роботи з метою обізнаності суспільства щодо державних соціальних гарантій у випадку настання безробіття; щодо переліку та видів послуг, які надає Служба зайнятості громадянам з метою сприяння у їх працевлаштуванні, забезпечення доступу до послуг та максимального їх наближення до шукачів роботи й роботодавців. Серед завдань ІКЦ – мотивація незайнятого населення до самопошуку роботи, робота з неповнолітніми, випускниками навчальних закладів, самотніми батьками, внутрішньо переміщеними особами, учасниками АТО. ІКЦ спільно із місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, соціальними партнерами державної служби зайнятості покликані реалізувати модель комплексного надання соціальних послуг за принципом «єдиного вікна», за якою наразі працюють органи соціального захисту населення. Такі сервісні структури Служби зайнятості дістали назву «центрів під одним дахом». На базі ІКЦ відкриваються волонтерські пункти психологічної допомоги демобілізованим військовослужбовцям та ВПО, проводяться робочі зустрічі з роботодавцями з питань організації професійного навчання та працевлаштування претендентів на вакантні посади. На сьогодні подібні центри діють у Дніпропетровській, Житомирській, Кіровоградській, Полтавській, Харківській областях.

У ході модернізації механізмів управління соціальними послугами Службою зайнятості започатковане створення ще одного нового типу сервісних установ – консалтингових центрів, які вже розпочали діяльність у міських ЦЗ Харкова та Херсона, а також у Запорізькій, Кіровоградській, Львівській, Миколаївській, Черкаській і Чернігівській областях. Одне з основних їх завдань – забезпечувати супровід бізнесменів-початківців з числа безробітних, які отримали в Службі зайнятості одноразову матеріальну допомогу на відкриття власної справи (фізичні особи-підприємці).

Покращанню стану та якості професійної підготовки шукачів роботи сприяло розширення інфраструктури навчальних закладів Служби зайнятості –ЦПТО ДСЗ, десять із яких вже

готують кадри для національного господарства України за 76 робітничими професіями, ще два нових ЦПТО відкрито у Полтавській та Херсонській областях. З метою удосконалення форм і методів освітньої підготовки у цих навчальних закладах запроваджено дистанційні курси професійного навчання безробітних.

Наведені вище механізми публічного управління, впроваджені в діяльність державної служби зайнятості України, характеризують її потенційні можливості активно протидіяти викликам і загрозам ринку праці на засадах антикризового управління.

Дослідження діяльності ДСЗ на сучасному етапі її розвитку щодо формування сучасних механізмів публічного управління соціальними послугами, що надаються у Службою зайнятості дозволяють сформулювати наступні висновки.

Державна служба зайнятості України:

- діє в руслі державної соціальної політики у даній сфері, забезпечуючи реалізацію положень законодавства та основні напрями діяльності з урахуванням сучасних викликів і потреб ринку праці;

- здійснює модернізацію механізмів публічного управління наданням соціальних послуг у умовах трансформації ринку праці України;

- системно формує власний кадровий потенціал і спрямовує його на вирішення пріоритетних завдань зайнятості населення, соціальний захист від безробіття, професійну орієнтацію, професійну підготовку безробітних відповідно до потреб ринку праці;

- забезпечує інтереси суб'єктів господарювання усіх форм власності у доборі персоналу, надає клієнтам різноманітні соціальні послуги; сприяє розвитку підприємництва, зміцненню соціального партнерства учасників ринку праці та сфери зайнятості;

- оптимізує видатки Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, забезпечує контроль фінансової дисципліни та економне використання його коштів;

- аналізує результати діяльності регіональних і базових ЦЗ з урахуванням основних тенденцій розвитку регіонів, ризиків та викликів на ринку праці України і локальних ринках;

- широко використовує сучасні засоби, методи, інструменти, технології комунікацій, інформаційно-аналітичні системи та засоби комунікативної взаємодії (системи ЄІАС.NET; Internet; Intranet; скайп- та онлайн технології, «електронні кабінети» для роботодавців та безробітних з доступом до них через соціальні мережі);

- постійно удосконалює внутрішньоорганізаційні відносини, інформаційну взаємодію, забезпечує своєчасне розроблення та запровадження науково обґрунтованих інноваційних технологій обслуговування клієнтів (ЄТОН, ЄТНСП, новий Регламент роботи ЦЗ тощо).

З метою подальшого удосконалення механізмів публічного управління соціальними послугами, що надаються у сфері зайнятості, необхідно підвищити рівень довіри до Служби зайнятості в суспільстві, налагодити більш конструктивну співпрацю з роботодавцями, максимально сприяти ефективному працевлаштуванню соціально уразливих верств населення, зокрема учасників АТО та ВПО.

Важливим напрямом роботи Служби зайнятості залишається налагодження тісної співпраці ЦЗ з місцевими державними адміністраціями, органами місцевого самоврядування, територіальними громадами, роботодавцями з метою отримання інформації про реалізацію державних цільових програм, інвестиційних та інфраструктурних проектів на місцевому рівні.

Невідкладним завданням є підвищення ефективності використання ДСЗ даних статистики, які надходять з ЦЗ, для аналізу й прогнозування тенденцій та сценаріїв розвитку подій на ринку праці, визначення оптимального навантаження на фахівців регіональних і базових ЦЗ.

Потребує належної організації й координації робота щодо набуття персоналом Служби зайнятості навичок і професійних компетенцій діяльності в умовах запровадження нового Регламенту роботи, впровадження в ЦЗ штатної посади кар'єрного радника.

На часі впровадження в ЦПТО ДСЗ інноваційних форм професійного навчання безробітних, зокрема за дистанційними технологіями, популяризація діяльності цих навчальних закладів, їх атестація.

Потребує розроблення механізм формування професійно компетентного кадрового потенціалу Служби зайнятості, визначення інструментарію та методів професійного відбору на вакантні посади керівних працівників і фахівців, їх атестація; нова система оцінювання діяльності ЦЗ за низкою індикаторів якості, ефективності, результативності діяльності з надання соціальних послуг клієнтам.

Удосконаленню організаційно-функціонального механізму публічного управління Службою зайнятості сприятиме створення в її структурі підрозділів, які відповідатимуть за прогнозування тенденцій на ринку праці, стратегічне планування, проводитимуть моніторинг і контроль досягнення таких планів та їх поточне корегування, вивчатимуть регіональні диспропорції на ринку праці, аналізуватимуть процеси трудової міграції та розроблятимуть заходи державної політики у даній сфері соціальної політики [108]. Одним з інструментів модернізації організаційного механізму публічного управління соціальними послугами у сфері зайнятості виступає новий Регламент роботи центрів зайнятості щодо задоволення потреб клієнтів. Інтенсифікація роботи персоналу та апарату управління базових ЦЗ, розширення переліку їх функцій, які належить виконувати в умовах роботи за новим Регламентом, суттєве зростання фізичного й психоемоційного навантаження на працівників базових ЦЗ вимагає розробки більш об'єктивної і справедливої системи їх мотивації, яка враховуватиме індивідуальний внесок кожного в досягнення позитивного результату.

Потребує подальшого розвитку комунікаційна взаємодія ЦЗ з іншими учасниками ринку праці, серед яких роботодавці та їх професійні об'єднання, інвестори, суб'єкти господарювання, що надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, професійні спілки, представники інших громадських організацій, освітні заклади й установи тощо.

Результати дослідження діючих на сьогодні механізмів публічного управління, що використовуються в діяльності

Служби зайнятості, дають підстави визнати необхідність проведення подальших наукових розвідок з питань подальшого удосконалення механізмів публічного управління соціальними послугами. Зокрема, потребують дослідження питання щодо розширення міжсекторальної взаємодії *державного (публічного)* (органи державної влади усіх рівнів, державні підприємства, установи, організації; комунального (органи місцевого самоврядування, підприємства, установи комунальної власності; *комерційного (приватного) секторів* (приватні агенції зайнятості, рекрутингові компанії, інші види бізнес-структур з найму робочої сили) та *недержавного сектору громадської активності* (недержавні неприбуткові, благодійні, волонтерські організації), що опікується питаннями сприяння зайнятості населення та наданням соціальних послуг у цій сфері.

3.3. Реформування ринку праці та стимулювання зайнятості у країнах Європи

Дотримуючись основних принципів загальноєвропейської політики, країни ЄС формують власну національну політику зайнятості, що має специфічні риси. Значною мірою на цей процес впливає економічний стан та рівень розвитку, адже «Європа різних швидкостей» у сфері зайнятості яскраво демонструє процеси та проблеми внутрішньої трудової міграції в ЄС, різні підходи до залучення громадян до ринку праці.

Й. Звонар, аналізуючи проблеми зайнятості в європейських країнах, умовно поділяє країни на три групи: до першої, з високим (вище 70 %) рівнем зайнятості, зараховує Швецію, Данію, Німеччину, Фінляндію, Нідерланди, Австрію та Естонію (високий рівень розвитку інфраструктури ринку праці, можливості поєднувати трудову діяльність із професійним навчанням, особливий трудовий менталітет); до другої, з середнім рівнем зайнятості населення віком 20-64 роки (не нижче 60%), – відносить Великобританію, Францію, Литву, Латвію, Чехію (збалансований розвиток різних галузей національного господарства, високий ступінь інтегрованості в єдиний економічний простір); до третьої, рівень зайнятості населення яких нижчий 60%, – Польщу,

Словаччину, Угорщину, Румунію, а також країни Південної Європи – Італію, Іспанію, Грецію, Хорватію, Мальтю [97, с.146].

У 2004 р., коли відбулося масштабне розширення Євросоюзу, незважаючи на проголошене вільне переміщення робочої сили, лише три країни (Велика Британія, Швеція, Ірландія) відкрили свої ринки праці для робітників із нових країн ЄС, частково обмеживши доступ до соціальних гарантій.

В Австрії та Німеччині працівникам, які приїжджали з інших країн ЄС, був потрібний спеціальний дозвіл на роботу. У Бельгії ринок праці був відкритий, але лише в тих галузях, де існував кадровий дефіцит (список професій у кожному регіоні затверджувався окремо). Такий же принцип діяв у Франції (для іноземців були доступні вакансії у сферах будівництва, сільського господарства, громадського харчування, металообробки, торгівлі, охорони здоров'я). В Данії пошукачам роботи треба було отримати дозвіл на проживання, для чого необхідно було мати конкретну пропозицію роботи або укладений контракт. У Великій Британії дозвіл на роботу було замінено платним реєстраційним сертифікатом (разово – 90 фунтів). Щоб претендувати на соціальні виплати, треба було прожити на території Сполученого Королівства мінімум два роки. У Фінляндії можна було працювати без дозволу, але про початок своєї трудової діяльності протягом 14 днів повідомити місцеве Агентство зайнятості. У Німеччині громадяни нових країн ЄС можуть працювати лише на основі двосторонніх угод (сезонні роботи, спеціалісти за викликом). Окремі обмеження передбачені у сфері будівництва та суміжних галузях. Право на соціальні виплати надається після 12 місяців законного працевлаштування.

На сьогодні ці обмеження здебільшого скасовані і принцип вільного переміщення робочої сили в ЄС залишається фундаментальним принципом європейського трудового права, який означає, що громадянин ЄС може без обмежень, за наявності дійсного національного документа, переїхати з однієї країни ЄС в іншу і перебувати там протягом будь-якого часу за умови, що він займається економічною діяльністю, а роботодавцем захищена будь-яка дискримінація працівників, які приїжджають з інших країн-членів ЄС.

Конкретні права, що випливають із принципу свободи переміщення працівників, зазначені в п. 3 ст. 45 Договору про функціонування Європейського Союзу від 25.03.1957 р. (Римський договір у редакції Лісабонського договору від 13.12.2007 р., а саме: 1) приймати реально пропоновану роботу; 2) вільно переміщуватися з цією метою територією держав-членів; 3) проживати на території кожної з держав-членів, займаючись трудовою діяльністю відповідно до законодавчих, розпорядчих та адміністративних положень, що регулюють працю в даній державі; 4) залишатися на території однієї з держав-членів після завершення трудової діяльності на умовах, які будуть визначені регламентом, прийнятим Комісією.

У Хартії Європейського співтовариства про основні соціальні права від 09.12.1989 р. на перше місце серед основних соціальних прав трудящих було поставлено свободу переміщення. Згідно з п. 1 цієї Хартії кожен працівник Європейського співтовариства має право на свободу переміщення територією Співтовариства, окрім обмежень, які виправдані вимогами громадського порядку, державної безпеки і здоров'я суспільства. Право на свободу переміщення дає кожному працівникові можливість працювати у Співтоваристві за будь-якою професією або спеціальністю згідно з принципом рівного доступу до найманої праці, умов праці та соціального захисту у приймаючій країні (п. 2 Хартії). У п. 3 Хартії проголошується, що право на вільне переміщення передбачає: 1) гармонізацію умов проживання в усіх державах-членах, особливо в разі возз'єднання родин; 2) усунення перешкод, що виникають внаслідок невизнання дипломів або еквівалентів свідоцтв професійної кваліфікації; 3) поліпшення умов життя і роботи працівників прикордонних районів.

У преамбулі Хартії Європейського Союзу про основні права (2007/С 303/01) підкреслюється, що ЄС забезпечує вільне переміщення осіб, послуг, товарів і капіталів, а в ст. 15 проголошується право на працю, принцип свободи праці громадян, що реалізується у всіх державах-членах.

Цілий ряд регламентів і директив ЄС спрямований на забезпечення свободи руху робочої сили, а саме: Регламент (ЄС) Комісії «Про право працівників залишатися на території держави-члена після здійснення там трудової діяльності» від 29.06.1970

№ 1251/70; Регламент (ЄС) Ради «Про вільне пересування працівників усередині Співтовариства» від 15.10.1968 р. № 612/68; Директива Європейського парламенту та Ради «Про право громадян і членів їх сімей вільно пересуватися та проживати на території держав-членів, що змінює Регламент (ЄС) № 1612/68 і відміняє Директиви ...» від 29.04.2004 р. № 2004/38/ ЄС. Згідно з рішенням Єдиного європейського акта (ЄЕА) 1986 р. усі внутрішні бар'єри на шляху руху робочої сили були усунені з 1 січня 1993 р.

Свобода пересування є важливим чинником досягнення цілей спільного ринку. Водночас, вона забезпечує гнучкість, а отже, і більшу дієвість ринку праці. Важливу роль при цьому має Директива 89/48 про взаємне визнання професійної кваліфікації (набула чинності у квітні 1991 р.), яка визначає, що держави ЄС взаємно визнають кваліфікацію фахівців у тому випадку, якщо вони були офіційно визнані у своїй країні. Визнавши це, держава, до якої в'їжджає фахівець, залишає за собою право встановити для нього необхідність додаткової підготовки в межах чітко встановлених вимог і тимчасового періоду. У цілому директива виходила з презумпції, що здобута освіта та досвід роботи фахівців не відрізняються принципово в державах ЄЕС, а відтак немає серйозних підстав для створення фахівцям-мігрантам будь-яких перешкод.

Проблема визнання кваліфікації може бути більше пов'язана навіть не зі ст. 48 Договору про ЄЕС, а зі ст. 59-66, де мова йде про право на створення підприємства в іншій державі ЄЕС та про надання послуг. Саме в цих випадках, коли йдеться про інтелектуальне підприємництво, реально ставиться питання про кваліфікацію. Передбачається, що недостатня кваліфікація лікаря, інженера, наукового працівника та ін. може завдати шкоди суспільству.

Проблеми інших категорій мігрантів були вирішені простіше. У 1990 р. ухвалено відразу три директиви, звернені до прав певних осіб, не зайнятих у сфері «економічної активності». Директива 90/364 надала право на вільне переміщення для осіб «з незалежними доходами», інакше кажучи, для заможних осіб. Директива 90/365 надала такі ж права пенсіонерам. А директива 90/266 – студентам-заочникам на строк навчання в університеті іншої держави-члена ЄЕС [378].

Винятки з прав, передбачених у ст. 48 Договору, містяться у п. 3. Вони стосуються трьох сфер: державна політика, громадська безпека і громадське здоров'я. Так, директива СМ 64/221 встановила, що при обмеженні права особи на в'їзд у країну має братися до уваги виключно його поточна поведінка, а не загальна характеристика. Влада країни мусить переконливо довести, що особа, яка намагається в'їхати в країну, дійсно загрожує громадській небезпеці.

Таким чином, право на вільне переміщення робочої сили дає можливість громадянам ЄС шукати кращих умов життя і праці, зокрема: поліпшити умови рівня життя окремої людини, зменшити соціальну напругу в депресивних районах, узгодити пропозиції робочої сили з коливаннями попиту, мати дійовий і гнучкий ринок праці.

На сьогодні, за даними аналітичної преси, в ЄС число тих, хто регулярно здійснює трудову маятникову міграцію, сягає 2,15 млн. Так, з Польщі у 2018 р. регулярно виїжджали на заробітки близько 214 тис. осіб, понад 282 тис. мешканців Німеччини регулярно їздили на роботу в сусідні країни.

Але вільний рух робочої сили має певні вади: 1) втрата еміграційними районами найактивнішої частини працездатного населення, 2) перевантаження соціальної сфери в регіонах імміграції. Таким чином, вільний рух робочої сили треба поєднувати з соціальним захистом трудящих-мігрантів та дійовою регіональною політикою, яка б сприяла створенню робочих місць у менш сприятливих для цього районах ЄС, працевлаштовуючи працівників у районах їх походження.

Слід зазначити, що внутрішня трудова міграція в ЄС має високий рівень диференціації, адже більше чи менше еміграційну кризу відчувають на собі Португалія, Італія, Іспанія, Греція, Угорщина, Хорватія, Польща, Румунія, країни Балтії. Такий дисбаланс на ринку праці призводить до перевантаження системи охорони здоров'я та пенсійної системи цих країн. Крім того, «відплив мізків» призводить до нестачі кваліфікованих кадрів і знижує продуктивність виробництва. Наприклад, у Польщі «відплив мізків» зумовив нестачу кваліфікованих працівників у кількох секторах, особливо в охороні здоров'я. Так, за даними

Національної медичної палати Польщі, сьогодні кожен 6-й польський лікар (20 тис. з 120 тис.) працює за кордоном.

Вийзд за кордон талановитих і заповзятливих молодих людей розмиває довгострокові економічні перспективи країни, тому в багатьох країнах Східної Європи запущено урядові кампанії з переконування молодих людей повернутися додому з Британії, Німеччини, інших країн. Так, Латвія, щоб розвернути назад еміграційний потік, намагається тиснути на почуття обов'язку і любові до батьківщини. Польща для повернення співвітчизників запровадила програму Powroty («Повертайтесь»), яка надає консалтингову допомогу у знаходженні житла, роботи і медичного забезпечення. Від'їзд кваліфікованих кадрів та інтенсифікація міграції сприяли зростанню у польських працівників вимог щодо заробітній платі, особливо в сільському господарстві та будівництві. Боячись втратити професійних працівників, роботодавці почали підвищувати зарплати. Румунія створила спеціальне об'єднання бізнесів та університетів, яке пропонує «зворотним мігрантам» безкоштовне навчання і привілеї при працевлаштуванні [98].

Таким чином, для забезпечення зайнятості населення кожна європейська країна має свої певні проблеми, які вирішуються у процесі реформування ринку праці, інвестування в людські ресурси, стримування/стимулювання трудової міграції.

Одне з актуальних питань реформування ринку праці в Євросоюзі пов'язане з Brexit, адже вихід Великобританії зі складу ЄС означає відмову від вільного руху робочої сили і введення обмежень щодо свободи підприємництва, які діють в ЄС.

Дослідження, проведене Halle Institute for Economic Research (IWH), свідчить: якщо експорт з Британії впаде на 25% після «жорсткого» Brexit, це неминуче вдарить по ринку праці. Серед європейських країн, які найбільше постраждають від Brexit, наступні:

1. Німеччина

Кількість робочих місць під загрозою: 102 900

Частка від загальної зайнятості: 0,24%

2. Франція

Кількість робочих місць під загрозою: 49 800

Частка від загальної зайнятості: 0,18%

3. Польща

Кількість робочих місць під загрозою: 46 500

Частка від загальної зайнятості: 0,30%

4. Італія

Кількість робочих місць під загрозою: 46 200

Частка від загальної зайнятості: 0,19%

5. Іспанія

Кількість робочих місць під загрозою: 31 100

Частка від загальної зайнятості: 0,17%

6. Нідерланди

Кількість робочих місць під загрозою: 25 200

Частка від загальної зайнятості: 0,29%

7. Ірландія

Кількість робочих місць під загрозою: 19 800

Частка від загальної зайнятості: 1,03%

8. Бельгія

Кількість робочих місць під загрозою: 16 200

Частка від загальної зайнятості: 0,36%

9. Чехія

Кількість робочих місць під загрозою: 15 600

Частка від загальної зайнятості: 0,31% [340].

Але і для Великобританії наслідки Brexit будуть також суттєвими. На думку американського оглядача Елен Баррі, вихід Великої Британії без угоди з ЄС спричинить за собою втрату мільйона робочих місць, падіння ВВП на 8%, зниження курсу національної валюти, вплив інвестицій. Близько 275 фінансових фірм виводять з економіки країни 1,2 трлн доларів, а 5 тис. співробітників готуються до переїзду в інші країни. У цілому, британський ринок праці може втратити 16 тис. працівників з європейських країн [40].

За дослідженнями The Global Future Report, для британської економіки потрібні 200 тис. мігрантів на рік, виходячи з поточної низької продуктивності праці, показника старіння населення та нестачі кадрів у головних галузях. У звіті зазначається, що в разі, якщо Британія не виявить гнучкості стосовно джерел робочої сили, то на країну чекають десятиліття стагнації, як це сталося, наприклад, у Японії.

The Global Future прогнозує, що «потреба у кваліфікованій робочій силі лише в соціальному секторі, будівництві та медобслуговуванні потребує припливу додаткових 47 тис. мігрантів на рік, що більше, аніж поточна міграція кваліфікованих працівників у всіх галузях економіки. Галузі, що потребують некваліфікованої робочої сили, такі як готельний бізнес, повністю залежатимуть від міграції, з потребою в додаткових 60 тис. працівників. Тож, Британія потребує мінімум 100 тис. працівників-мігрантів на рік, аби підтримувати промисловість на поточному рівні. Інші приїжджі, вірогідно, будуть студентами або особами, які прибули до Великої Британії за сімейними обставинами, вважають аналітики. Відмовляючись від мігрантів, британці прирікають себе на кризу» [42].

Іншим прикладом реформування політики зайнятості є прийняття нового Трудового кодексу у Франції, який спрощує процедуру звільнення працівників, подовжує робочі години та послаблює вплив профспілок.

Аналіз соціально-економічної ситуації у Франції останніх років свідчить, що створення недостатньої кількості робочих місць стало однією з найбільших проблем країни і рівень безробіття становить трохи більше 10%. Тільки в п'яти країнах Євросоюзу – Хорватії, Італії, Іспанії, Греції та на Кіпрі – більш високий рівень безробіття. Саме тому у виборчій програмі Е. Макрона на пост президента Франції проголошувалася необхідність прийняття нового Трудового кодексу і скорочення безробіття до рівня, нижчого за 6%. Крім того, Е. Макрон має намір скоротити 120 тис. із майже 5,6 млн робочих місць у робочому секторі протягом чотирьох років – до 2022 року.

Частково проблема безробіття у країні пов'язана з прихованими витратами, оскільки у Франції діє один з найвищих рівнів погодинної оплати праці в ЄС. Тому на роботу наймають не надто активно, неабиякою проблемою робочої сили у Франції є працівники за короткотерміновими контрактами, що регулярно продовжуються і перетворились для роботодавців на спосіб уникнути обов'язкових положень щодо їх захисту, передбачених довгостроковими трудовими угодами, включно з 35-годинним робочим тижнем. За часткою тимчасово зайнятих Франція

посідає 3 місце у світі і кожен третій француз у віці 15–29 років має тимчасову роботу.

Іншою проблемою стали податки на заробітну плату, які становлять 19% від ВВП, що значно перевищує середній показник по ЄС (13%), чим особливо були невдоволені роботодавці.

Лібералізація і спрощення трудового законодавства країни стали пріоритетами Трудового кодексу, оскільки до його прийняття діяла складна система наймання і звільнення працівників. Але ці зміни значною мірою торкнулися ролі профспілок, які посідають особливе місце в системі соціального партнерства та реалізації державних програм професійного навчання і страхування від безробіття. Ця особлива роль була відведена профспілкам за заслуги під час Другої світової війни, коли держава та бізнес надали їм право вести переговори при укладанні колективних угод про умови найму на рівні компаній та їхніх філій, спільно управляти державними програмами соціального страхування. Уряд дозволяв їм формулювати закони та проводити політику у сфері соціального партнерства.

Але в сучасних умовах виявилось, що ці повноваження не відповідають ролі профспілок у суспільстві, а охоплення профспілками працівників суттєво знизилось і складає, за показниками 2016 р., лише 8% (за даними профспілок – 11%), що є найнижчим показником у Євросоюзі. Така ситуація стала однією з причин високого рівня безробіття, оскільки саме профспілки ведуть переговори про рівень зарплатні для 90% робочої сили. З уведенням нового Трудового кодексу уряд дозволив працівникам малих і середніх підприємств самостійно укладати трудові угоди з роботодавцем. Профспілки матимуть менший вплив у переговорах, адже питання оплати та умов праці роботодавця обговорюватиме з працівником безпосередньо.

Інші зміни щодо ролі профспілок у вирішенні проблем зайнятості пов'язані з реформою державної системи професійної перепідготовки та скасуванням спільного управління цією системою, яке породило корупційні схеми (щорічний бюджет державної програми професійного навчання складає 32 млрд євро).

Суттєві зміни відбулися щодо порядку найму та звільнення працівників. Вони спрямовані на те, щоб реформувати умови звільнення, суттєво зменшити кількість судових позовів щодо несправедливого звільнення та відповідних компенсацій. Уряд

встановив обов'язкову шкалу збитків та прив'язав її до рівня зарплатні за три місяці після двох років роботи, до 20 місячних окладів після 30 років роботи, та скоротив терміни подання позовів до суду. Нові правила надають менеджменту більшу свободу в найманні та звільненні працівників, зокрема нововведення скасовують вимогу погоджувати масові звільнення у великих компаніях з розміром їх загального прибутку. Працівників можна буде звільняти, обумовлюючи це показниками прибутковості всередині країни.

Прийняття Трудового кодексу спричинило багатомісячні страйки, протести і навіть сутички з поліцією. Через відмову більшості депутатів підтримати контрверсійний законопроект, прем'єр-міністр Мануель Вальс застосував спеціальні повноваження, що дозволили провести його без голосування.

Значно вищим за середній показник по ЄС (19,6%) є рівень безробіття серед французької молоді, який становить 26%. Це, зокрема, актуалізувало питання про реформування системи освіти та покращення процесу підготовки молодих людей до виходу на ринок праці. Популярною є програма, за якою безробітним до 35 років замість соціальної допомоги надають стартовий капітал для відкриття власної справи. Понад чверть усіх фірм, що утворилися за останні роки, фінансувалися за рахунок коштів державного страхування з безробіття. Також це сприяє появі значної кількості нових робочих місць. Держава намагається стимулювати приймання молоді на роботу за допомогою певних пільг компаніям і стимулює компанії, які приймають на роботу молодь без спеціальності або кваліфікації, беручи на себе витрати за її страхування від безробіття і хвороби на термін до 1 року, що знижує витрати на робочу силу на 20,0 – 25,0%. Ще одним інструментом є звільнення підприємств від сплати внесків до системи соціального забезпечення при створенні нових робочих місць.

Інша ініціатива, яка вирішується у Франції, це регулювання тривалості робочого тижня. Так, якщо виділені 200 млрд євро державної допомоги жодним чином не сприяли створенню нових робочих місць, дієвим заходом останніх років, який сприяв створенню нових робочих місць та зниженню рівня безробіття, був закон про 35-годинний робочий тиждень. З часу прийняття зазначеного закону було створено 2 млн робочих місць, з них 350 тис. – додатково.

Скорочення тривалості робочого тижня до 32 годин дозволить створити 4 мільйони робочих місць, стимулювати зростання і підготуватись до поширення інформаційних, цифрових технологій та роботизації. Подальше скорочення робочого часу сприятиме підтримці купівельної спроможності та заробітної плати, зменшенню нерівності з точки зору тривалості робочого часу, а також боротьбі з бідністю. Це вимагає прийняття закону, який би встановлював 32-годинний робочий тиждень для всіх і сприяв створенню нових робочих місць без втрати заробітної плати. У цьому контексті колективно-договірне регулювання на галузевому рівні та на рівні підприємств повинне сприяти вдосконаленню законодавства на благо трудящих, а також відновленню ієрархії норм та принципу сприяння.

Французький уряд планує провести реформу програм допомоги з безробіття, що передбачає створення єдиної державної системи підтримки безробітних, яка включатиме працівників усіх категорій – від самозайнятих до звільнених, що їх наразі не охоплюють програми допомоги. З іншого боку, уряд планує запровадити більш широкий контроль за безробітними працівниками, які мають доводити, що активно шукають роботу, та не повинні відмовлятися від пропозицій тричі поспіль, якщо хочуть надалі отримувати фінансову допомогу.

Крім цього, планується поєднати вигоди програм допомоги безробітним з вигодами програм професійного навчання та більш ефективного пошуку роботи.

Новими правилами передбачено забезпечення правил безпеки праці, які традиційно були прерогативою профспілок. Якщо компанія наймає свого 50-го працівника, вона, зокрема, зобов'язана призначити представника від працівників до робочої ради підприємства та до комітету з питань охорони здоров'я й безпеки праці. Згідно із запропонованими правилами, ці три групи мають сформувати єдиний комітет із соціальних та економічних питань, окремі комітети з питань охорони здоров'я та безпеки праці залишаться на більш високих структурних рівнях компанії (якщо вона інтегрована), але тільки в галузях з високими професійними ризиками.

Отже, запровадження нового Трудового кодексу вносить суттєві зміни у політику зайнятості для населення Франції, проти чого виступає частина працівників на чолі з профспілками. Водночас, на думку нинішнього уряду, зміни спрямовані на

початок соціального діалогу, що відбувається в широкому контексті трансформації та реновації французької соціальної моделі і мають на меті посилення динаміки компаній, аби вони могли інвестувати та створювати нові робочі місця.

Реформування політики зайнятості у Німеччині має свої особливості, пов'язані з тим, що на сьогодні у Німеччині зафіксовано один із найвищих у ЄС показників зайнятості працездатного населення – 79% мешканців ФРН віком від 20 до 64 років мають роботу. Німеччина також має високий показник зайнятості на півставки серед жіноцтва. Майже кожна друга жінка у Німеччині працює неповний день. Загалом це 47% працездатних жінок. Рівень зайнятості жінок у Німеччині складає 75% [315].

Держава вживає заходів зі збереження робочих місць, надаючи пільги підприємствам, які утримуються від масових звільнень працівників, регулярно створюють нові робочі місця, працевлаштовують молодь, жінок та інвалідів. Щодо забезпечення зайнятості молоді, у ФРН за кожного прийнятого на роботу некваліфікованого працівника підприємству виплачується одноразова дотація, а за працевлаштування осіб до 30 років надаються податкові пільги. Фірми, що здійснюють професійну підготовку молоді, отримують компенсацію заробітної плати цих працівників. У ФРН відносно рівномірно розподілена робоча сила на ринку праці, що дозволяє рівномірно розвиватися території та зменшує міграцію працездатної молоді в мегаполіси.

У Німеччині вдалося знизити рівень безробіття завдяки впровадженню дійових програм навчання на робочому місці та програм скороченого робочого часу. З державного бюджету на зайнятість виділяють 3,6% річного ВВП. Частка витрат на активні (спец.програми) й пасивні (соц.виплати) заходи відповідно дорівнює 44,1% і 55,9%.

За даними Федерального бюро з питань праці, рівень безробіття в Німеччині у 2017 р. становив 5,7%. Канцлерка Німеччини Ангела Меркель заявила, що метою має бути зниження рівня безробіття в країні до 3% до 2025 р.

Водночас, незважаючи на можливості ринку праці та відносно стабільні доходи, як свідчить аналітична преса, кількість осіб у Німеччині, які працюють на більш як одному місці роботи, постійно зростає. У 2017 р. 3,26 млн осіб мали кілька місць роботи, тоді як у 2016 р. ця цифра складала 3,13 мільйона.

Причинами такого стану є фінансові потреби, отже питання про збільшення заробітної плати стає у країні дедалі актуальнішим. У липні 2015 р. в Німеччині було ухвалено закон про мінімальну заробітну плату, тож Німеччина стала 21-ю країною серед 28 членів Євросоюзу, яка законодавчо врегулювала мінімальну межу оплати праці. Починаючи з січня 2015 р., розмір мінімальної оплати праці становить 8,50 євро за годину [305].

За останні десять років у Німеччині подвоїлась кількість працюючих пенсіонерів: з 17 млн осіб пенсійного віку майже один мільйон намагаються звести кінці з кінцями, а тому вимушені найматись на роботу. Така діяльність підтримується і фірмами, які наймають працівників, яким за 50 років, надаються позики на пільгових умовах або субсидії для доплат до їх заробітної плати при найманні на допоміжні роботи.

Згідно з офіційними статистичними даними кількість осіб, які отримують матеріальну допомогу, зросла з 250 тис. до 440 тис. Частка тих, хто при досягненні пенсійного віку не має практично жодних шансів на достатню для життя пенсію, є особливо високою серед мігрантів. Йдеться про майже 30% таких людей, тоді як серед німців ця частка становить 10%. Враховуючи, що скористатися приватними пенсійними фондами такі категорії населення не в змозі, постає завдання пошуку більш оптимального вирішення цієї проблеми. Зокрема, провідні економічні експерти ФРН – так звана Рада мудреців – вважають, що пенсійний вік у Німеччині в довгостроковій перспективі слід підвищити з 67 до 69 років: з 2045 р. – до 68 років, а з 2060 р. – до 69. Нині пенсійний вік у Німеччині становить 67 років і для чоловіків, і для жінок. Такий крок Рада мудреців вважає необхідним з огляду на прогнози подальшого старіння населення і збільшення тривалості життя у ФРН. Без підвищення пенсійного віку держава не впорається з фінансовими викликами старіючого населення [205].

Інше актуальне питання німецького ринку праці – брак кваліфікованої робочої сили, адже німецький ринок праці щорічно потребує близько 300 тис. нових кваліфікованих працівників. Виключно внутрішня в межах ЄС міграція не задовольняє такого попиту, тому мова йде про залучення трудових мігрантів із третіх країн.

За прогнозами дослідження, проведеного у Німеччині, старіння населення призведе до великої нестачі кваліфікованих кадрів у низці професій – 2040 р. країні бракуватиме до 3,3 млн кваліфікованих робітників, техніків, медичних працівників та інших кадрів. Німеччині вже за два десятиліття загрожує значний брак кваліфікованих кадрів. До 2030 р. кількість незайнятих вакансій не лише кваліфікованих робітників, техніків, але й дослідників, інженерів та медичних працівників може сягнути 3 млн.

Водночас кількість робочих місць у певних галузях скоротиться. Йдеться про низькокваліфіковані професії на кшталт водіїв вантажівок або пакувальників, яких невдовзі можуть повністю замінити роботи.

Дослідники пропонують владі запобігти кризі за допомогою збільшення кількості освітніх програм із конкретних спеціальностей для підготовки молоді та «більш ефективного підвищення кваліфікації» вже досвідчених кадрів, аби підготувати їх для переходу на нові позиції, коли потреба в їхній нинішній роботі зникне [79].

7 червня 2019 р. депутати німецького Бундестагу більшістю голосів ухвалили закон, який значно спрощує працевлаштування для кваліфікованих працівників не з країн-членів ЄС. Ухвалений документ передбачає спрощення працевлаштування працівників-іноземців для всіх без винятку сфер, а не лише для тих, де спостерігається брак кваліфікованої робочої сили.

Також втрачає чинність нинішня норма, за якою перед працевлаштуванням іноземця з-за меж ЄС роботодавець повинен був перевірити, чи не претендують на це робоче місце громадяни ФРН або країн-членів ЄС.

Крім того, тим іноземцям з-за меж ЄС, котрі володіють німецькою мовою та мають відповідну кваліфікацію, дозволятиметься прибути до ФРН з метою пошуку роботи та перебувати у статусі шукача роботи терміном до шести місяців. Утім, такі іноземці під час пошуку робочого місця не матимуть права на отримання соціальних виплат.

Головна умова для роботи в Німеччині – іноземцям необхідно проходити процедуру перевірки й підтвердження професійної кваліфікації. Для деяких фахівців, зокрема медиків, визнання диплома є обов'язковою умовою для працевлаштування.

Інші фахівці можуть замовити індивідуальну експертну оцінку в Центральному відомстві з питань іноземної освіти (ZAB – Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen) і, в разі позитивних висновків перевірки, отримати свідоцтво про відповідність професійної підготовки німецьким стандартам.

Водночас, німецький уряд посилює боротьбу з нелегальним працевлаштуванням та махінаціями при отриманні соціальних виплат на дітей. Ухвалений нормативний акт передбачає збільшення фінансування спеціального відділу митної служби Німеччини – фінансового контролю та протидії нелегальному працевлаштуванню (Finanzkontrolle Schwarzarbeit – FKS). Саме він відповідає за боротьбу з нелегальними практиками на ринку праці. Зокрема передбачається розширення штату службовців відділу до 2026 р. з нинішніх 7,6 тис. до 10 тис. та збільшення повноважень самого відділу.

Одне з важливих нововведень законопроекту – він зобов'язує роботодавців надавати працівникам гідні умови проживання. Відтепер цей пункт входить до так званого мінімуму для працевлаштування, якого повинен дотримуватися роботодавець. Якщо зараз FKS має право перевірити сплату податків та відрахувань у соціальні фонди роботодавцем, а також умов праці трудівників, то надалі чиновники оглядатимуть ще й умови їх проживання. Досі особливо часто від розміщення в негідних для проживання людини об'єктах страждали працівники, яких залучали для робіт з інших країн ЄС, зокрема з Балкан.

Ще одним важливим аспектом ухваленого законопроекту стала протидія махінаціям з соціальними виплатами на дітей. Передбачається, що громадяни ЄС, які не працюють у Німеччині, не отримуватимуть гроші на дітей перші три місяці. Стосовно фіктивних договорів про працевлаштування, що їх часто використовують для отримання таких виплат, то за них каратимуть жорсткіше.

Як заявили експерти Інституту прикладних економічних досліджень, нелегальна зайнятість знищує законні робочі місця, призводить до зростання безробіття і позбавляє державу надходжень – податкових та соціальних відрахувань. У 2018 р. німецька економіка недоотримала понад 300 млрд євро. Левова частка тіньової економіки припадає на будівельний сектор – від

дев'яти до 30% від загальних збитків, завданих нелегальною працею. Нелегальна праця особливо дошкуляє в тих галузях, де задіяні робітники низької кваліфікації і де не надто важливим є знання німецької мови. Це індустрія громадського харчування, будівництво і прибирання будівель [306].

Надання роботи іноземцю, який не має відповідного дозволу на перебування в Німеччині, може потягнути покарання у вигляді накладання штрафу в розмірі до півмільйона євро. За певних умов на роботодавця може бути накладене покарання у вигляді позбавлення волі. Теоретично – до десяти років, якщо роботодавець організовано і не вперше використовував або надавав нелегальну робочу силу.

Але частіше це розглядається як адміністративне правопорушення, а тут максимальний розмір штрафу – 50 тис. євро. Крім того, доведеться заплатити соціальні відрахування – навіть на прибиральницю, яка приходила раз на тиждень й отримувала готівкою 20-30 євро.

Для громадяни держав, які не входять до ЄС, потрібно мати ще й відповідний дозвіл на перебування у країні, який дає їм право займатися тією чи іншою трудовою діяльністю. Правопорушника можуть видворити з країни та заборонити на кілька років в'їзд до Шенгенської зони [337].

Враховуючи міграційну кризу, пов'язану з великою кількістю біженців, уряд Німеччини оголосив про нову ініціативу щодо повернення біженців до країн їхнього походження. Йдеться про інвестування до 500 млн євро на рік у створення робочих місць у таких країнах, як Ірак, Нігерія, Туніс, Афганістан та деяких інших. Загалом нова ініціатива повинна забезпечити повернення з ФРН додому щороку від 20 до 30 тис. шукачів притулку.

Політика зайнятості скандинавських країн розглядається нами як модель гнучкості та адаптації до вимог сучасного ринку праці. Концепція флексик'юріті – це поєднання принципів гнучкості у сфері зайнятості та соціальної безпеки, загальними принципами якої є: гнучкі й надійні договірні відносини (з точки зору роботодавця і найманого працівника, інсайдерів та аутсайдерів); всеосяжні стратегії безперервного навчання; ефективна та активна політика на ринку праці й сучасні системи соціального забезпечення; підтримання рівноваги між правами

та обов'язками роботодавців, працівників, осіб, які займаються пошуками роботи, й органів державної влади; адаптація до конкретних умов, особливостей ринків праці та трудових відносин кожної конкретної країни/території/регіону (тобто стосується не якоїсь єдиної моделі ринку праці або єдиної політичної стратегії).

Це зумовлено включенням у політику зайнятості в цих країнах чотирьох основних елементів: 1) обмежувальної фіскальної політики, яка спрямована на підтримку менш прибуткових підприємств і стримування зростання прибутковості високоприбуткових компаній задля зниження інфляційної конкуренції між ними у підвищенні заробітної плати; 2) політики солідарності в заробітній платі, що має на меті досягнення рівної оплати за рівну працю незалежно від фінансового стану підприємця чи галузевої приналежності фірми; 3) стимулювання створення нових робочих місць, а також центрів з підготовки та перенавчання кадрів; 4) селективної (вибіркової) підтримки в секторах економіки, які мають низькі економічні показники, але при цьому забезпечують вирішення важливих соціальних завдань.

Наведемо приклад політики зайнятості у Швеції, яка має високі соціальні стандарти, якість життя і стабільну економіку, зорієнтовану на розвиток передових технологій. Це робить Швецію однією з найблагополучніших країн Європейського Союзу, уряд якої регулярно впроваджує ефективні реформи, спрямовані на підвищення продуктивності місцевого ринку праці та збільшення доходів шведських громадян.

На гідні зарплати у Швеції можуть розраховувати не тільки кваліфіковані фахівці, а й працівники без особливої кваліфікації. Відкрита ринкова економіка і прозорі закони сприяють розвитку шведського бізнесу та створенню нових робочих місць, у тому числі для трудових мігрантів. Найбільш перспективними сферами для пошуку вакансії у Швеції є охорона здоров'я, інформаційні технології і будівництво.

Безробіття в країні не перевищує 6-7%, а рівень зайнятості становить 67,4%. Населення налічує близько 9,8 млн осіб. Понад 4,9 млн шведів офіційно працевлаштовані, а 387 тис. є безробітними.

Основними елементами *шведської моделі зайнятості* є: рівність оплати рівної праці незалежно від фінансового стану підприємства; поєднання низької інфляції та повної зайнятості в довгостроковій перспективі, зокрема за рахунок субсидій підприємства на утримання неконкурентоспроможних працівників чи надання їм робочого місця в державному секторі; селективна державна підтримка зайнятості у неефективних сферах економіки, які забезпечують соціально необхідні послуги; виділення значних фінансових ресурсів на програми підтримки зайнятості, перепідготовку робочої сили, підвищення її конкурентоспроможності.

Предметом особливої турботи держави є підтримка зайнятості в галузях, що забезпечують соціально необхідні послуги в депресивних регіонах, тому політика зайнятості тісно пов'язується з іншими політиками: податковою, «політикою солідарності» в заробітній платі, галузевою та регіональною політикою й іншими. Це дає змогу підтримувати високий попит на робочу силу і високу зайнятість на всій території країни.

Швеція входить до складу шести країн Євросоюзу, в яких на законодавчому рівні **мінімальна зарплата не встановлюється**, а в більшості випадків розмір мінімального доходу залежить від професії, віку та досвіду фахівця. В окремих секторах економіки ставки регулюються колективними угодами між профспілками і роботодавцями.

На сьогодні у Швеції діє близько 600 колективних угод, якими охоплені до 90% місцевої робочої сили. Переговори з оплати праці проходять на постійній основі, у документи вносяться зміни і визначити конкретні ставки досить складно. Але сумніву не підлягає той факт, що мінімальна зарплата у Швеції в 2019 р. становила не менше **2 тис. євро на місяць**. Дуже рідко оклади встановлюються нижче від цього рівня, навіть у сфері некваліфікованої праці.

За рівнем середніх заробітних плат Швеція посідає лідируючі позиції в Європі. Водночас податкове навантаження на місцевих працівників також доволі високе. Наприклад, загальна ставка прибуткового податку сягає 57%. За даними шведського статистичного управління, середня зарплата у Швеції в 2019 р. становить **39 390 крон на місяць**, що еквівалентно **4 120 євро**.

Після всіх обов'язкових відрахувань у працівника залишається близько **2 980 євро**.

Якщо порівнювати, середня (брутто) зарплата в Німеччині становить 3 703 євро, в сусідній Фінляндії – 3 378 євро, у Франції – 2 900 євро. Більше ніж у Швеції заробляють лише в кількох європейських країнах (наприклад, у Швейцарії, Данії і Норвегії).

Погодинна ставка середньої оплати праці у Швеції дорівнює **165,8 крон** (17 євро), а з урахуванням понаднормових 168,2 крон. Оклад багато в чому залежить від досвіду й рівня кваліфікації працівника.

Надоходи шведів також впливає місто, в якому здійснюється професійна діяльність. Наприклад, найвищу зарплату забезпечує робота в Стокгольмі. Рівень середньої оплати праці в столиці Швеції близько **44 тис. крон на місяць** (4 600 євро). В інших регіонах різниця в доходах незначна. Найбільше отримують в Південній і Західній Швеції – до 39 тис. крон, а найменше в Північній – 34 тис. – 36 тис. крон.

Незважаючи на вкрай високі ставки податків із зарплати у Швеції, більшість місцевих працівників досить позитивно ставляться до чинної в країні системи оподаткування і строго виконують свої зобов'язання. Завдяки цьому рівень соціального захисту, державних послуг і розподіл доходів у Швеції вважається еталонним.

Прибутковий податок стягується на двох рівнях – національному та муніципальному. У другому випадку ставка варіюється залежно від регіону і в середньому становить 32,12%.

Нерезиденти, які отримали посвідку на проживання у Швеції з метою працевлаштування на період не більше 183 днів на рік, сплачують податок із заробітної плати за фіксованою **ставкою 20%** незалежно від суми річного доходу [157].

Одним із напрямів боротьби з безробіттям у Швеції є програми громадських робіт, які використовуються при циклічному та сезонному безробітті. До участі в них залучаються особи, які вичерпали своє право на отримання допомоги по безробіттю. Безробітний може брати участь у цих програмах протягом шести місяців.

Загалом, шведська модель зайнятості вважається однією з найкращих, але необхідність зниження безробіття і забезпечення

повної зайнятості в умовах постіндустріальної економіки актуалізують питання перегляду політики зайнятості. На це впливають також демографічні фактори та необхідність протидії «соціальному утриманству» і нелегальному працевлаштуванню.

Дослідження політики зайнятості населення у країнах східної Європи (КСЄ) в межах інтеграційного досвіду [168] дає можливість виділити у реформуванні ринку праці цих країн такі важливі характеристики як:

1. Забезпечення робочими місцями і рівними можливостями усіх – через подолання фундаментальних нерівностей. Така модель не обмежує тих, хто досягає успіху завдяки власним зусиллям, однак надає підтримку тим, хто перебуває у скрутних обставинах – або внаслідок хвороби, яка позбавляє працездатності, або нещасного випадку чи природного катаклізму, або реструктуризації секторів економіки/підприємства/структурного підрозділу, або умов життя, що стають бар'єром для отримання освіти/доступу на ринок праці тощо.

2. Щорічний перегляд і оновлення відповідно до актуальної ситуації загальних пріоритетів та індивідуальних цілей у сфері зайнятості, стратегій створення робочих місць, якості роботи, продуктивності праці, рівня визначеної зарплатні.

3. Переважне створення робочих місць у секторах економіки, заснованих на знаннях, інвестування в людські ресурси задля збільшення кількості працівників з сучасними знаннями та навичками, як загальними, так і спеціальними (такими, що допомагають у пошуках роботи або заснуванні власного бізнесу).

4. Необмежена територіальна мобільність на ринку праці.

5. Гарантованість соціальної включеності та соціального захисту з урахуванням соціальних традицій і культурної спадщини. Регулярний перегляд стану та модернізація соціальної системи з метою гарантування безпеки, соціального забезпечення для всіх, права на роботу будь-де, адекватного пенсійного забезпечення, якісної та доступної охорони здоров'я, соціальної допомоги для боротьби з бідністю.

6. Боротьба з безробіттям не як самоціль, а складова загального контексту соціально-економічних перетворень. Залучення у політику забезпечення зайнятості не лише заходів, спрямованих на скорочення рівня безробіття, але й створення більш сприятливих

умов (таких, що забезпечують стабільність, безпеку роботи, можливість гармонійного поєднання професійної діяльності та сімейного життя, підвищення рівня освіти і професійної компетенції тощо) для працюючих громадян.

Досвід країн ЦСЄ демонструє виняткову важливість досягнення більшої гнучкості у сфері зайнятості та на всьому ринку праці загалом. Гнучкість ринку праці є запорукою та найважливішою умовою максимально ефективного використання людського капіталу, можливості працевлаштувати тих, хто залишився без роботи, використання різних форм зайнятості – наймання працівників на неповний робочий день, на тимчасову роботу, за сумісництвом і за строковим трудовим договором.

Основними елементами гнучкого ринку праці є:

1) ширші можливості вирішення питання застосування робочої сили відповідно до потреб бізнесу. Відмова від жорстких обмежень на ринку праці, будь-яких форм неприпустимої експлуатації, дискримінації, порушень охорони праці;

2) надання працівникам можливості працювати понаднормово (це важливо для підприємств малого та середнього бізнесу, які працюють особливо інтенсивно в ринковому середовищі);

3) оптимізація рівня відрахувань до фондів соціального забезпечення та зайнятості. Скорочення доходу бюджету внаслідок зниження податкових ставок у такому разі компенсується переходом частини підприємств з неформального в офіційний сектор і їх готовністю платити розумні податки, а також загальним підвищенням прибутковості компаній;

4) частіше застосування практики найму працівників за терміновим договором, на неповний робочий день, а також тимчасових робітників (для виконання сезонних робіт або конкретних проєктів);

5) адекватні вимоги до організації професійного навчання. Необхідна професійна підготовка має давати працівникам можливість належним чином виконувати свої обов'язки і підвищувати загальну привабливість робочої сили та не бути занадто обтяжливою та/або шкодити загальній продуктивності і прибутковості [168, с.47-48].

На прикладі Польщі можна помітити також таку особливість ринку праці країн ЦСЄ як трудова міграція. Досвід Польщі

доводить, що навіть стабільне економічне зростання та успішні реформи не є панацеєю від трудової міграції, яка охопила країну після вступу до ЄС, хоча багато польських заробітчани, заробивши кошти в Німеччині або Британії, повертались додому та вкладали їх у власний невеликий бізнес. Тим самим вони створювали можливість отримувати непоганий дохід вже у своїй державі. Такі ж тенденції можна спостерігати і щодо інших країн ЦСЄ.

Своєю чергою, Польща, як і інші країни ЦСЄ, почала використовувати трудові ресурси сусідніх країн – не членів ЄС. Наразі Польща – єдина країна Шенгенської зони та єдина країна ЄС, законодавство якої передбачає, що негромадяни Євросоюзу, які перетнули кордон у рамках безвізового руху, тобто за біометричним паспортом без візи, також мають право на роботу, якщо не оформлять додаткові документи, коли прибудуть на місце працевлаштування. Закон уперше вводить до польського права категорію квот на іноземну робочу силу. Так, від 2018 р. міністерства внутрішніх справ, розвитку та праці, родини і соціальної політики разом мають встановлювати квоти на працівників з-поза ЄС за конкретними професіями на кожне воєводство.

Інші заходи щодо забезпечення зайнятості населення країни – програма «Перша робота» для подолання безробіття молоді, яка допомагає працевлаштовувати молодих людей з вищою освітою, випускників професійних училищ та технікумів шляхом консультування про вакантні місця в країні.

Активну роль у вирішенні питань зайнятості відіграють профспілки та організації роботодавців (Конфедерація польських роботодавців та Польська конфедерація приватних роботодавців), які беруть участь у роботі профільних комітетів польського Сейму, таким чином впливаючи на створення законодавства у сфері регулювання ринку праці та податкової політики.

М. Лубківський наводить позитивний приклад Хорватії (актуальний для України), яка забезпечує роботою ветеранів, учасників Вітчизняної війни (саме так у Хорватії називають боротьбу за незалежність у 1991-1995 рр.).

Міністерство хорватських захисників (МХЗ) співфінансує витрати на суму до 10 тис. кун (1351 євро) для здобуття безробітним захисником, чи дитиною загиблого, полоненого або

зниклого безвісти захисника, першої професії і перекваліфікації, а також для підвищення кваліфікації (вдвічі менша сума). Крім того, хорватські ветерани мають пріоритетне право на працевлаштування до органів державної влади та самоврядування, якщо вони відповідають умовам конкурсу і є безробітними.

Ветеран може одержати **допомогу в розмірі 40 тис. кун (5405 євро)** для самостійного працевлаштування, якщо він має намір започаткувати власний бізнес. Половина допомоги виплачується відразу, а друга – після представлення рахунків або договорів купівлі устаткування чи обладнання згідно з бізнес-планом.

Якщо захисник втратив або частково втратив працездатність, він (або вона) має право на професійну реабілітацію, яка включає оволодіння новою роботою чи фахом. Це право надається незалежно від того, чи знайде людина роботу за новим фахом, але лише за умови, що інвалідність настала до 40 років у жінок і до 45 – у чоловіків.

Цікава пільга для хорватських захисників: вони мають перевагу при оренді робочих приміщень в органів місцевого самоврядування. Влада законодавчо зобов'язана укласти договори найму з членами родини загиблого, полоненого чи зниклого безвісти воїна, воєнними інвалідами, добровольцями, іншими хорватськими захисниками, які провели не менше 12 місяців на фронті, виборюючи незалежність Хорватії. Орендовані приміщення можна винаймати один раз і не можна здавати в суборенду.

Роботодавець, який створює нові робочі місця для безробітних хорватських захисників чи для дітей загиблих, полонених і зниклих безвісти, може одержати допомогу на суму в 135 тис. кун (понад 18 тис. євро). Це – максимальна сума допомоги, яку може одержати роботодавець за умови прийому на роботу трьох осіб з цільової групи (по 45 тис. кун за особу) [141].

Таким чином, головними складовими аспектами сучасної політики зайнятості в ЄС є:

- збільшення чисельності економічно активного населення шляхом залучення у сферу зайнятості молоді, жінок, громадян пенсійного віку через зміну законодавства, яке регулює використання праці цих категорій населення, забезпечує стимулювання гнучкої зайнятості та спрямоване на боротьбу з гендерною сегрегацією;

- збільшення тривалості активного трудового життя за рахунок стимулювання раннього виходу молоді на ринок праці, а також утримання осіб старших вікових категорій у сфері зайнятості через зниження пенсійного віку, відмову від дострокового виходу на пенсію, гнучкі форми зайнятості;

- стимулювання безробітних до виходу на ринок праці через зміни в системі соціального страхування, у тому числі страхування з безробіття;

- підвищення мобільності робочої сили всередині Євросоюзу за рахунок зміни міграційної політики та її орієнтації на забезпечення свободи пересування в межах ЄС.

На особливу увагу заслуговує концепція флекс'юриті, яка складає основу сучасної стратегії зайнятості в країнах ЄС як політика, спрямована на посилення гнучкості ринків праці, гнучкості організації роботи та трудових відносин, з одного боку, і гарантій зайнятості та доходів – з другого, а також гнучкості робочої сили.

В сучасних умовах переходу до інформаційного суспільства штучний інтелект, віртуальна реальність, обсяги даних і цифрова економіка трансформують стан зайнятості та її характер у сучасному світі. Це означає появу професій, де людині доведеться вчитися працювати і співіснувати зі штучним інтелектом, який діє за певним алгоритмом, що має уже сьогодні розглядатися в стратегії зайнятості кожної країни залежно від рівня її залученості до четвертої промислової революції та переходу до нових технологічних укладів.

Інша тенденція сучасної зайнятості – це розвиток шерингової економіки, заснованої на колективному використанні спільних ресурсів, розвитку нових комунікаційних технологій, джерел енергії та засобів пересування.

Ці тенденції зумовлюють перегляд державної політики зайнятості і в соціальному сенсі. Так, скорочення робочого часу без зменшення оплати праці дістало підтримку шляхом законодавчого закріплення 35-годинного робочого тижня у Франції та Італії.

За даними Євростату, до 2060 р. чисельність літніх людей, віком понад 65 років загалом зросте в ЄС майже вдвічі, а старших 80 років – потроїться, тому в ЄС активно розвивається «срібна

економіка» – поняття, введене в європейських країнах задля адаптації до наслідків старіння населення, завданням якої є сприяння трудовій зайнятості літніх людей, забезпечення їм рівного доступу до професійної орієнтації, підготовки і перепідготовки. Такі зміни теж суттєво впливають на сферу зайнятості і в перспективі потрібні чіткі параметри для розуміння кількості та якості робочих місць, потрібних для даного сегменту економіки.

Політика у сфері зайнятості населення має поєднати в собі пріоритети розвитку інноваційної зайнятості, забезпечення балансу роботи і вільного часу зайнятих людей, створення умов для запровадження освіти впродовж життя, реалізацію концепції активного довголіття як елементу «срібної економіки», досягнення адекватного співвідношення в межах інноваційного процесу внесків працівника (мотивація до праці та професійного розвитку), держави (інноваційна політика) та роботодавця (продукування і впровадження інновацій).

Важливим елементом змін у сфері зайнятості є розвиток сервісної інфраструктури – мережових суспільств для пошуку партнерів та обміну ідеями, бізнес-інкубаторів, ринків пропозиції консультаційних послуг (юридичних, бухгалтерських, податкових), послуг коворкінгу, соціального супроводу інноваційної активності.

3.4. Результативність проведення спільної політики зайнятості населення у країнах ЄС

З метою подолання кризових явищ і прискорення економічного зростання Європейська комісія прийняла стратегію розвитку ЄС «Європа-2020». Вона являє собою узгоджену основу для мобілізації всіх інструментів і координування політики держав-членів. При цьому питання політики зайнятості й надалі залишається одним із ключових пріоритетів у контексті модернізації ринків праці, підвищення мобільності трудових ресурсів і надання можливостей для здобуття нових знань та навичок, щоб збільшити можливості для працевлаштування.

Стратегією «Європа-2020» встановлено конкретні орієнтири, яких країни ЄС мали досягти до 2020 р. Вона передбачає наявність трьох основних ініціатив (priorities) [356]:

розумне зростання (smart growth) – розвиток економіки на основі знань та інновацій; стійке зростання (sustainable growth) – сприяння розвитку більш ресурсозберігаючої, екологічно чистої та конкурентоспроможної економіки; усеохоплююче зростання (inclusive growth) – сприяння економіці високої зайнятості, що забезпечує соціальну й територіальну єдність.

На підвищення ефективності освіти та політики зайнятості спрямована концепція всеохоплюючого зростання. Серед пріоритетних цілей, зазначених у стратегії, визначено, що рівень зайнятості населення у віці 20 – 64 років повинен підвищуватися з нинішніх 69% до щонайменше 75%, у тому числі зарахунок більшого залучення жінок, працівників літнього віку та кращої інтеграції мігрантів до числа робочої сили. Причому зміни передбачають структурну перебудову ринку праці, розширення можливостей працевлаштування для його учасників. Окрім вищезазначених заходів, передбачено програми щодо зменшення кількості людей на межі бідності та збільшення частки осіб із вищим рівнем освіти серед дорослого населення, урегулювання питань міграції.

Досліджувані питання актуальні з огляду на скорочення попиту на робочу силу після глобальної кризи 2008 р., старіння населення, зростання чисельності громадян за межами бідності та проблеми у сфері освіти. Тобто всеохоплююче зростання має на меті модернізацію сучасного ринку праці, підвищення рівня зайнятості й мобільності робочої сили.

Регулювання ринку праці ЄС ґрунтується на даних безперервного моніторингу стану й тенденцій його розвитку, що регулярно проводиться з 1966 р. Основним джерелом аналізу є дані Евростату – Статистичного комітету ЄС. Використання єдиної методики, яка узгоджується між країнами – членами Союзу, забезпечує порівнянність отриманих результатів. На основі національних даних про зареєстроване безробіття щомісячно розраховується рівень безробіття як у цілому по ЄС, так і по всіх країнах-учасниках.

Умови ринку праці Європейського Союзу суттєво покращилися у 2016 р. та першій половині 2017 р. за значного прогресу на шляху досягнення цільового рівня зайнятості відповідно до стратегії «Європа – 2020».

Найвищий приріст (20-64 роки) після кризи зафіксований у 2016 р. – на 1 процентний пункт, до 71,1%. Він продовжував зростати у 2017 р. (до 72,3% у третьому кварталі – найвищий рівень, якого колись досягав ЄС). Водночас кількість людей, зайнятих на виробництві, склала 236,3 млн. Якщо рівень зайнятості продовжуватиме зростати такими темпами, то в результаті «Стратегії-2020» на 75% збільшиться зайнятість. Ситуація суттєво покращилася також у зоні євро, де рівень зайнятості досяг 71% у 3-му кварталі 2017 р. Відновлення зайнятості підтримується постійною активацією участі ринку праці, причому рівень активності (15-64 роки) досяг рекордних 73,5% у третьому кварталі 2017 р. (73,2% у зоні євро).

Безперервне зростання зайнятості переросло в безперервне падіння рівня безробіття (15-74 роки), яке в третьому кварталі досягло 7,5% (9% у єврозоні), повільно наближаючись до докризового рівня. Це дуже позитивний показник, зважаючи на те, що більше осіб, які раніше неактивно працювали на ринку праці, поповнили контингент робочої сили (включаючи більше шукачів роботи).

Високий (особливо в деяких країнах-членах) рівень безробіття серед молоді впав майже на 2 п.п. порівняно з попереднім роком, до 3,77% у третьому кварталі (18,7% у зоні євро). Зараз він знизився на 7 процентних пунктів щодо піку 23,9%, досягнутого в 1-му кварталі 2013 р. Довгостроковий рівень безробіття (понад 12 місяців) продовжував аналогічну тенденцію, зменшившись порівняно з попереднім роком на 0,5 процентного пункта, до 3,3% у 3-му кварталі 2017 р. (4,2% у зоні євро). Частка довгострокового безробіття серед загального безробіття також знизилась, але залишається високою, на рівні 44,7% (48,5% у зоні євро) і в деяких державах-членах перевищує 50%. Більше того, дуже тривалий рівень безробіття (більше 24 місяці) повільно знижується, що підвищує ризик його закріплення.

Відновлення зайнятості та зменшення безробіття були дуже відчутними, якщо враховувати стійке, але помірне зростання ВВП. Ця тенденція виникла протягом останніх двох років, як в ЄС, так і в зоні євро. Однак стримане зростання робочого часу на одного найманого працівника вказує на деякі перешкоди на ринку праці. Тим часом, протягом 2016 р. штатна зайнятість зростала швидше, ніж неповний робочий день.

Підвищення рівня зайнятості посилилося серед працівників старшого віку. Найбільше зростання показників зайнятості в ЄС, на 4,6% у 2016 р., було зафіксовано серед літніх працівників (у віці від 55 до 64 років). Це підвищує рівень постійного зростання зайнятості приблизно на 3% порівняно з докризовим рівнем в ЄС, та приблизно на 4% у зоні євро. Збільшення часткової зайнятості та, меншою мірою, скорочення годин працюючих – на повний робочий день сприяли цьому. Для даної групи у посткризовий період відбулося зростання з 45,5% у 2008 р. до 55,3% у 2016 р. та відповідне зростання активності – до 59,1% у 2016 р.

Ця тенденція відображає поточні реформи національних пенсійних систем з метою підвищення їх стійкості та збільшення пропозиції робочої сили в умовах демографічних змін (включаючи збільшення очікуваної тривалості життя). Як і в 2015 р., рівень зайнятості був порівняно нижчим серед молодих (15-24 роки) та старших (25-54) працівників, хоча скоріше для першої групи (1,3% проти 0,8%). З огляду на стабільну активність (на 41,5% як у 2015 р., так і в 2016 р.) стійке створення робочих місць для молоді сприяло зниженню її безробіття. Рівень працевлаштування був порівняний за статтю, як і в 2015 р. Зайнятість чоловіків і жінок зросла на 1,4% протягом 2016 року. Це означає, що в той час як рівень зайнятості збільшився для обох груп (на 1 п.п. до 76,9% та 65,3%), розрив гендерної зайнятості залишився незмінним.

Найвищий рівень зайнятості при його зростанні на всіх напрямках було зафіксовано серед високоосвічених працівників. Дійсно, кількість людей з вищою освітою у сфері зайнятості зросла у 2016 р. на 3,1% (вікова група 25-64 роки). Щодо працівників з середньою освітою та низькокваліфікованих було отримано порівняно нижчі показники – на 0,4% та 0,9% відповідно.

Відновлення покращує як постійні, так і тимчасові роботи, де працівники зайняті повний робочий день. Проте, рівень зайнятості низькокваліфікованих працівників підвищився більш ніж пропорційно (на 1,1 п.п.) з огляду на зниження населення у віці 25-64 років з низькою середньою освітою або нижчою.

В абсолютному вираженні збільшення кількості працівників на постійних контрактах у 2016 р. перевищило розмір працівників за тимчасовими контрактами (2,7 млн проти 0,6 млн), Хоча в процентному вираженні це перевищення було більшим. Частка тимчасових працівників у загальній кількості працівників

залишалася стабільною, на рівні 14,2%. Кількість самозайнятих працівників дещо зросла (на 0,3%) у 2016 р. З моменту настання кризи значно зросла кількість працівників, що працювали неповний робочий день (приблизно на 11% порівняно з 2008 р.), тоді як кількість зайнятих повний робочий день скоротилася (на 2%). Водночас, ця тенденція може балансувати, оскільки в 2016 р. пропорційно збільшився повний робочий день, порівняно з роботою неповний робочий день (таке відбулося лише раз із 2008 р., у 2014 р.). Крім того, частка найманого неповного робочого часу зменшилась у 2016 році з 29,1% до 27,7%. Відповідно до тенденції останніх років більшість робочих місць утворювалися у сфері послуг (+ 1,7%). Промисловість та будівництво також демонстрували непогане зростання (обидва з + 1%). Робота в сільському господарстві продовжувала довгострокову тенденцію падіння – на 4% в 2016 р.

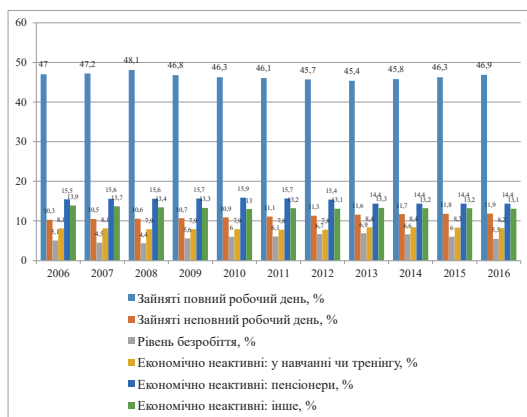


Рис. 3.1. Структура робочої сили віком від 15 до 74 років, ЄС-28, 2006-2016 рр. [398]

У майже половини держав-членів ЄС рівень безробіття помітно знизився у 2016 р., більш ніж на 1 відсотковий пункт. У деяких із них, що мають високий рівень безробіття, особливо в Іспанії, Хорватії та на Кіпрі (на 2 п.п. і більше), а також у Греції та Португалії, відбулося середнє падіння, що свідчить про конвергенцію до рівня нижчого рівня безробіття. Однак відмінності залишаються великими.

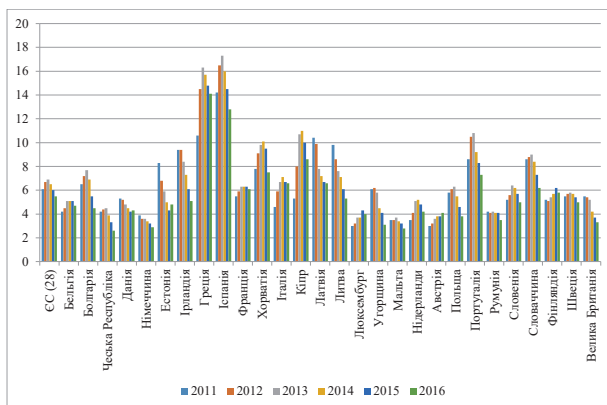


Рис. 3.2. Рівень безробіття, % до загальної чисельності населення [398]

З рис. 3.2. видно, що розподіл рівнів безробіття залишався значним у 2016 р., коли в Чеській Республіці та Німеччині значення становили приблизно 4% («найкращі виконавці») до 23,6% у Греції («критична ситуація»). Хоча рівень безробіття в Греції знизився на 1,3 п.п., загальний рівень залишається дуже високим. Крім того, рівень безробіття також залишається високим в Італії, без помітного покращення у 2016 р. (зменшившись лише на 0,2 п.п.). Серед держав-членів, що мають рівень безробіття, нижчий від середнього, Естонія та Австрія зафіксували незначне зростання в 2016 р. Незважаючи на постійне зниження з 2013 р., у більшості країн-членів рівень безробіття в 2016 р. був ще вищим, ніж у 2008 р. Винятком були Німеччина, Угорщина, Мальта, Польща, Великобританія та Чеська Республіка.

Рівень зайнятості збільшився у 27 з 28 держав-членів, хоча значні розбіжності залишаються. Лише Люксембург має незначне зниження за останній рік. Як показано на рис. 3.3, рівень зайнятості лише частково збігається. Це відображається на помірно негативному нахилі лінії регресії, яка пов'язує зміни із рівнями зайнятості. Це свідчить, що у країн-членів, які характеризуються нижчим рівнем зайнятості, показники ростуть дещо швидше, ніж у середньому, і навпаки. Рівень працевлаштування (вікова група 20-64 роки) неабияк відрізняється, починаючи з 56,2% у Греції до 81,2% у Швеції в 2016 році. На нижньому рівні зайнятості

залишається набагато нижчою за середній рівень ЄС (нижче 65%) у Греції, Хорватії, Італії (позначена як «критична ситуація») та Іспанії (позначена як «слабка, але поліпшена» з огляду на значне покращення). В Румунії, Бельгії та Болгарії він трохи вищий, хоч і зростає повільніше, ніж середні темпи. І навпаки, Нідерланди, Данія, Великобританія, Німеччина та Швеція позначені як «найкращі виконавці», рівень зайнятості яких становить 77% і вище. Розширення зайнятості, згідно з економічним прогнозом Європейської Комісії восени 2017 р., очікувалося у 2017 та 2018 рр. майже у всіх державах-членах.

Середні показники зайнятості в ЄС постійно зростають з 2013 р. і зараз перевищують докризовий рівень, але диспропорції все ще високі. У 2016 р. більше половини держав-членів, 17 країн, перебувають усе ще нижче від рівня 2008 р. Це особливо помітно в країнах, які постраждали від кризи, зокрема у Греції (-10,1 в. п.), Кіпрі (-7,7 в.п.), Іспанії (-4,6 в.п.) та Хорватії (-3,5 в.п.). Зрозуміло, що відновлення сприяло зростанню зайнятості практично у всіх країнах-членах порівняно з 2013 р. Найбільше зростання зайнятості з 2008 р. відбулося в Угорщині (+8,5 в.п.) та у Литві (+5,3 в. п.).

В контексті стійкого зростання зайнятості тенденції до самозайнятості, зазвичай, стають більш стабільними. Середній рівень самозайнятості у 2016 р. зменшився до 14,0% (найнижчий показник з 2008 р.), оскільки загальна зайнятість зростала швидше (+ 1,5%), ніж самостійна зайнятість (+0,3%).

Однак, якщо виключити первинний сектор (сільське господарство, лісове господарство та рибальство), на яке припадає структурний спад, кількість самозайнятих працівників зросла майже так само швидко, як загальна зайнятість (на 1,3%).

Самостійне працевлаштування людей продовжувало постійно зростати: у 2016 р. ставка для людей з громадянством країни, яка не є членом ЄС, зросла до 12,2%, з 2015 р. вона становила 11,9% (10,0% – з 2010 р.). Більше того, демографічні тенденції призвели до значного збільшення кількості самозайнятих людей віком від 65 років. У 2016 р. їхня кількість сягала 8% від загальної кількості самозайнятих працівників (6% – 2006 р.).

В абсолютному вираженні самозайнятість зросла у 2016 р. в більшості держав-членів. Тут відіграли певну роль галузеві зміни, причому зниження переважно відбувалося у державах-членах з надмірною середньостатистичною часткою самозайнятих у

первинному секторі (Хорватія, Румунія, Словенія, Болгарія, Португалія, Фінляндія та Польща). Зниження було також зареєстровано на Кіпрі, в Німеччині, Бельгії, Швеції та Італії, у той час як рівень самозайнятості підвищився у всіх інших державах-членах (на 5% і більше в Люксембурзі, Словаччині та Великобританії). Рівень самозайнятості чоловіків продовжував стійко знижуватися (до 17,5% у 2016 р., із більш ніж 18% до 2014 р.), тоді як показник самозайнятості жінок з 2012 р. залишався незмінним – приблизно 9,9%.

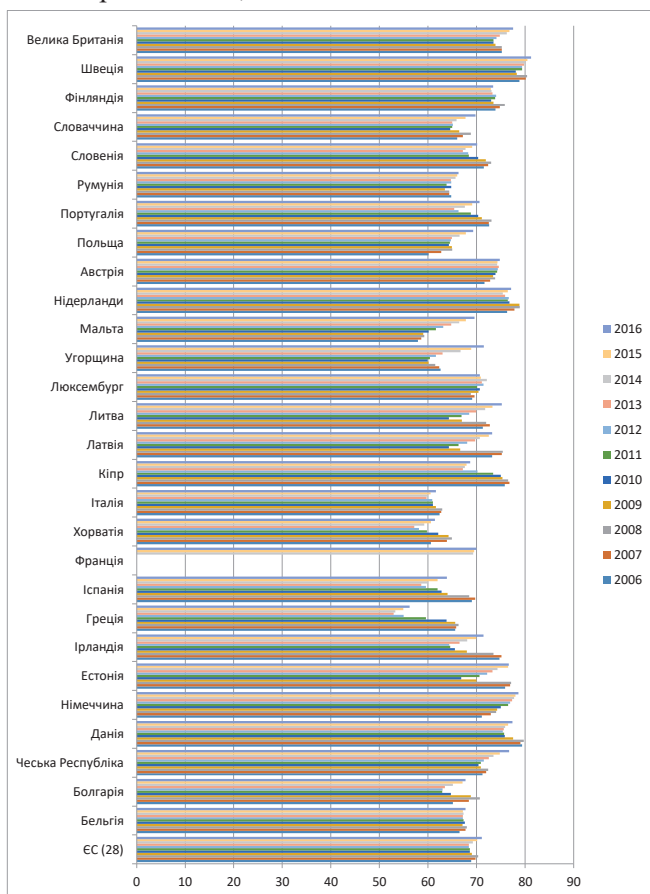


Рис. 3.3. Рівень зайнятості серед осіб віком 20-64 роки за період 2006-2016 рр., % [398]

Самозайнятість залишається широкомасштабною. У 2016 р. кількість осіб, які працювали на власних рахунках, за межами основного сектору, зросла на 1,8% (на 9% вище, ніж у 2008 р.). При цьому кількість роботодавців (самозайнятих із працівниками) поза основним сектором зросла лише на 0,3% і становила на 10% менше, ніж у 2008 р. Така самозайнятість в деяких обставинах може приховувати ситуацію «фальшивої» самозайнятості.

Зростання заробітної плати залишається підконтрольним у ЄС, незважаючи на подальше покращення ринку праці.

Реальна заробітна плата, скоригована на зміну споживчих цін, зросла майже у всіх країнах-членах у цілому в ЄС на 1,3%. Зростання було нижчим у зоні євро, де в умовах низької інфляції у 2015 та 2016 рр. реальна заробітна плата зросла трохи менше, ніж на 1%. Зростання заробітної плати разом із незначним уповільненням зростання продуктивності призвело до помірного підвищення динаміки вартості одиниці робочої сили. Компенсація працівників у Європі коливається від 4 до 4,6 на годину і до 43,3 доларів у Люксембурзі. На нижньому рівні виділяються, зокрема, Болгарія, Польща та Угорщина, а також Румунія, яка зафіксувала значне підвищення в минулому році.

У більшості держав-членів зростання заробітної плати у 2016 р. було рівним або меншим, ніж передбачалося, зокрема заробітна плата відстає порівняно з падінням безробіття. До країн, у яких рівень заробітної плати залишався історично найдовшим, входять Бельгія, Болгарія, Фінляндія, Словаччина та Швеція. Крива Філіпса (зазвичай негативна) – взаємозв'язок між зростанням заробітної плати та безробіттям – підтверджує, що заробітна плата повільно реагувала на відновлення, особливо в зоні євро. Якщо порівнювати річну зміну номінальної компенсації на одного працівника із так званим розривом безробіття, тобто різницею між фактичним рівнем безробіття та його тенденцією, то починаючи з кризи реакція заробітної плати на падіння безробіття була меншою. Крім того, темпи зростання компенсацій протягом останніх трьох років були нижчими від очікуваної тенденції через покращення ринку праці.

Слабка динаміка заробітної плати пояснюється слабким розвитком продуктивності праці, низькими інфляційними очікуваннями, впливом деяких реформ на ринку праці. Зокрема,

нинішній рівень безробіття не може адекватно відобразити ефективність використання ресурсів на ринку праці. До тих, хто ефективно шукає роботу (тобто безробітних), долучаються працівники та некваліфіковані працівники, які працюють неповний робочий день, що може додатково знизити тиск на заробітну плату. Зниження інфляційних очікувань та сповільнення темпів зростання продуктивності також може вплинути на переговори щодо заробітної плати та збереження зростання заробітної плати, що, таким чином, підриває стійкість відновлення. Щоденна заробітна плата дає чітке уявлення про те, як тиск на оплату праці не реалізувався, особливо в зоні євро: річна відсоткова зміна в першому кварталі 2017 р. становила 1,5%, що на 0,5 п.п. нижче, ніж його темпи на ранній стадії відновлення.

3.5. Шляхи адаптації напрямів європейської політики зайнятості до умов України

Прагнення України інтегруватися до сучасного глобального світу, зокрема до єдиного європейського простору, вимагає від неї створення необхідних умов у сфері державного управління та гармонізації національного законодавства, системи управління до норм і стандартів ЄС. Це є актуальним та необхідним для усіх сфер суспільного життя. На шляху до інтеграції в європейське співтовариство Україна має вирішити цілий комплекс проблем, які є специфічними для кожної окремої сфери суспільного життя.

Україна, як суб'єкт міжнародного права, враховуючи нормативні положення міжнародних конвенцій, світовий досвід розвинутих країн, прагне досягнути гідного рівня праці та соціальної захищеності, а також приділяє значну увагу питанням імплементації норм міжнародного права на цьому напрямі.

Протягом імплементаційного періоду, передбаченого Угодою про асоціацію між Україною та Європейським Союзом [296], робота Міністерства соціальної політики України у співпраці з представниками інших міністерств, соціальних партнерів, громадських організацій та наукових кіл спрямовується на виконання нормотворчих, організаційних та інституційних заходів, кінцевою метою яких є впровадження стандартів ЄС не тільки у законодавство, але й у повсякденне життя громадян України.

Стосовно імплементації міжнародних правових норм у науковій літературі сформувались різні погляди, але більшість визначає реалізацію норм міжнародного права як утілення в життя норм міжнародного права через поведінку (дії або утримання від дій) суб'єктів, їхню діяльність щодо практичного здійснення міжнародно-правових розпоряджень.

А.С. Гавердовський вбачає в імплементації норм міжнародного права «цілеспрямовану організаційно-правову діяльність держав, яка проводиться індивідуально, колективно або у рамках міжнародних організацій з метою своєчасної, всебічної та повної реалізації зобов'язань, прийнятих державами відповідно до міжнародного права» [49].

Ефективність реалізації норм міжнародного трудового права у соціально-трудовій сфері в Україні залежить від того, наскільки підготовлене до цього національне законодавство. Тобто всі індикатори виконання повинні чітко враховуватися і спрямовуватися на гармонізацію національного трудового законодавства з міжнародним.

З цією метою між Україною та Європейським Союзом наказом Мінсоцполітики було затверджено відповідний секторальний план заходів щодо імплементації Угоди про асоціацію. Він передбачає виконання низки заходів з реалізації розділу III «Юстиція, свобода та безпека» (ст. 17 та 18) і глави 21 «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей» (ст. 419-425) Угоди про асоціацію між Україною та ЄС [296].

Нормативно-правова система регулювання ринку праці в Україні ґрунтується на основних положеннях Конституції України, Кодексу законів про працю (більшість статей є схожими зі статтями директив ЄС), законів України «Про зайнятість населення», «Про охорону праці», «Про колективні договори і угоди», «Про основи соціального захисту інвалідів в Україні», «Про державну допомогу сім'ям із дітьми» та ін. Розроблені та діють Генеральні та галузеві (тарифні) угоди, колективні договори й регіональні програми зайнятості населення. Також широкого впровадження в Україні набули вимоги міжнародних стандартів SA 8000 «Соціальна відповідальність», ISO 9001 «Система управління якістю», ISO 9000 «Системи менеджменту якості»,

ISO 14000 «Системи екологічного менеджменту», OHSAS 18001 «Система управління охороною праці та безпекою праці» та ISO 26000 «Настанова по соціальній відповідальності» [32; 94].

Державна служба зайнятості України з 2003 р. є членом Всесвітньої асоціації державних служб зайнятості (WAPES). Це міжнародна неприбуткова організація, що вільно об'єднує національні громадські установи або урядові інституції, які несуть відповідальність за проведення політики на ринку працевлаштування. Співзасновником WAPES є Міжнародна організація праці (МОП). WAPES виконує певні функції у своїй діяльності, а саме:

- сприяння налагодженню зв'язків між різними організаціями-членами Асоціації;
- сприяння обміну інформацією та досвідом про діяльність організацій-членів Асоціації;
- управління банком даних щодо діяльності державних служб зайнятості, організація, навчання фахівців, проведення досліджень;
- організація конгресів, конференцій, зустрічей, симпозіумів та семінарів.

Щодо Європейського Союзу, то для реалізації європейської стратегії зайнятості розроблений «відкритий метод координації», тобто Єврокомісія та Рада міністрів щороку аналізують політику зайнятості держав-членів і оприлюднюють «Спільний звіт». Далі Комісія пропонує, а Рада затверджує «Головні напрями щодо зайнятості», на підставі яких країни ЄС розробляють національні «Плани дій щодо зайнятості». Допомогає Раді в цій роботі Комітет із зайнятості, який здійснює моніторинг політики держав-членів ЄС у сфері зайнятості та ринків праці, сприяє її координації.

Однією з найбільш розвинутих у соціально-економічному аспекті країн є Швеція. У цій країні домоглися поєднання політичної стабільності, стійкого економічного зростання, високого рівня соціального захисту та гідного рівня добробуту суспільства. Політика ринку праці Швеції є частиною економічної політики, а питання зайнятості завжди належали до головних пріоритетів шведських політиків і посадовців. Державна служба зайнятості Швеції є урядовою установою, яка відповідає за втілення політики зайнятості [94].

Сьогодні Державна служба зайнятості (ДСЗ) Швеції надає послуги клієнтам через: Інтернет; телефонні служби; місцеві бюро. В цьому є доволі багато схожих рис з діяльністю ДСЗ України. Стратегічне завдання ДСЗ – сприяти належному функціонуванню ринку праці шляхом: більш ефективного «зведення» вакансій пошукачів роботи; адаптації заходів і програм до попиту на робочу силу та потреб ринку праці; скорочення терміну безробіття тих жінок і чоловіків, чий шлях до ринку праці є найбільш тривалим. Крім того, ДСЗ Швеції доручено виконання багатосторонніх проектів за участі країн-членів ЄС, країн-кандидатів, а також країн-сусідів ЄС, мета яких полягає у сприянні мобільності на європейському ринку праці.

Уряди економічно розвинених країн вважають, що вирішення проблем зайнятості впливає на забезпечення соціально-економічної стабільності суспільства. Необхідність урахування і використання зарубіжного досвіду для розробки принципів формування політики зайнятості та механізмів її реалізації доволі передбачувана.

Однак світовий досвід не завжди легко адаптується до вітчизняної практики і потребує здійснення додаткових наукових досліджень. Своєю чергою, країни – члени Європейського Союзу, до якого прагне приєднатися Україна, розвивають економіку згідно із спільним законодавством.

Визначаючи основні заходи в боротьбі зі зменшенням безробіття, варто відзначити, що ЄС акцентує увагу на розвитку людських ресурсів, зокрема на підвищенні рівня знань працюючих, створенні програм для швидкої перекваліфікації працівників відповідно до вимог ринку праці, організації навчальних тренінгів. Зазначений досвід потрібно використовувати і під час формування та реалізації політики зайнятості в Україні.

Досвід європейських країн показує успішне використання фінансових заходів впливу на зайнятість населення, створюючи сприятливий клімат для підприємців, діяльність яких, своєю чергою, сприяє реалізації соціально-економічних завдань.

Найбільш суттєвими заходами фінансового впливу на зайнятість є податковий і кредитний механізми. У країнах ЄС стимулювання зайнятості здійснюється шляхом проведення ефективної податкової політики через надання відповідних пільг щодо звільнення від сплати страхових внесків у соціальні

фонди, компенсації витрат на професійну підготовку і підвищення кваліфікації працівників, розвиток персоналу, за працевлаштування неконкурентоспроможних на ринку праці громадян. Одним зі стимулюючих факторів для підприємців є пільги з оподаткування прибутку.

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

Розглядаючи можливості адаптації європейської політики зайнятості до українських реалій, варто зауважити, що ЄС акцентує увагу на розвитку людських ресурсів, серед яких: підвищення рівня знань працюючих, створення програм для швидкої перекваліфікації працівників відповідно до вимог ринку праці, організації навчальних тренінгів. Зазначений досвід варто використовувати і під час формування й реалізації політики зайнятості в Україні.

Найвагомішим інструментом боротьби з безробіттям у країнах – членах ЄС став компроміс між урядом, підприємцями та найманими працівниками: уряд законодавчо закріплює скорочення робочого тижня; підприємці активізують створення нових робочих місць; найманий персонал погоджується на деяке зниження рівня мінімальної заробітної плати [190, с. 874].

Регулювання спільного європейського ринку праці не має жорсткого характеру: кожна країна реалізовує власні програми зайнятості, на рівні ЄС здійснюється їх координація, вироблення загальноєвропейської стратегії зайнятості та допомоги окремим країнам, що недостатньо просуваються на шляху до виконання стратегії [103]. Отже, проблеми ринку праці розв'язуються комплексно, із поєднанням європейських і національних стратегій та механізмів [76].

Поглиблення процесів європейської інтеграції передбачає гармонізацію національного законодавства з нормами ЄС, які найбільше відповідають цілям ефективної політики зайнятості. Вони спрямовуються на запобігання дискримінації у сфері зайнятості, професійного навчання й освіти в цілому, забезпечення

вільного переміщення працівників, функціонування спільного ринку праці.

Орієнтиром процесів поглиблення європейської інтеграції виступає прийнята Стратегія ЄС «Європа-2020», яка спрямована на досягнення комплексного зростання, що передбачає розумне зростання (розвиток економіки на основі знань та інновацій), стале зростання (сприяння більш ресурсозберігаючій, екологічно чистій та більш конкурентоспроможній економіці) і всеохоплююче зростання (стимулювання економіки високої зайнятості, що забезпечує соціальну й територіальну єдність). Розвиток ринку праці, зростання зайнятості та подолання бідності мають велике значення для покращання загального соціального та економічного стану Європи.

Запропоновані європейські програми та ініціативи мають комплексний, програмно-цільовий характер. Вони розраховані на синергетичний ефект і можуть бути ефективними за умови поширення позитивного досвіду «кращих» країн через відкритий метод координації, механізми соціального діалогу та Європейського соціального фонду [76].

Рівноваги на ринку праці можна досягти лише на основі діалогу, стабільних відносин між громадянами, роботодавцями й державою, узгодження між ними на законодавчому, організаційному рівнях основних принципів партнерства.

Потрібно зазначити, що в основу політики зайнятості Європейського Союзу покладено принцип забезпечення найвищої мобільності його мешканців. Активізація євроінтеграційних процесів в Україні відкриває низку перспектив розвитку ринку праці. Під час формування української моделі ринку праці та політики зайнятості слід урахувувати можливості розвитку транскордонного співробітництва [189]. Комплексний аналіз ринків праці країн ЄС і визначення їх впливу на вітчизняний ринок праці дає підстави узагальнити такі перспективи: сприяння поступовому зближенню сторін за допомогою участі в програмах й агентствах; посилення співробітництва у сфері гармонізації трудового законодавства та подальша розробка й розвиток цього питання. За таких умов очевидним є факт, що система регулювання зайнятості населення України потребує вдосконалення.

Порівняльний аналіз розвитку та регулювання зайнятості населення України й суміжних країн засвідчив наявність у них спільних проблем. Це стимулює пошук можливостей співробітництва в напрямі їх розв'язання, розвиток мобільності населення (у тому числі малого прикордонного руху), що відіграє позитивну роль для зняття напруги на ринку праці того чи іншого регіону. Процеси поглиблення європейської інтеграції сприяють вільному пересуванню товарів і людей, що позитивно впливає на розвиток економіки країни та запобігання таким проблемам, як постійна еміграція населення, подальше поглиблення депресивності периферійних територій України.

Як бачимо, система регулювання ринку праці в Європейському Союзі має програмно-цільовий і комплексний характер та реалізовується на основі спільних програм й ініціатив, згідно з якими основними цільовими орієнтирами розвитку ринку праці визначено створення робочих місць, якість роботи, продуктивність праці, гідну оплату праці, соціальну безпеку, професійні та соціальні навички, дотримання законодавства. Регулювання зайнятості населення на національному рівні здійснюється з урахуванням особливостей окремих країн-членів ЄС.

Зважаючи на недосконалість сучасного механізму політики зайнятості, пропонуємо здійснити певні зміни. Через негативні аспекти політики зайнятості України існує об'єктивна потреба створення ефективної системи інституційного, організаційно-економічного та інформаційного забезпечення регулювання ринку праці, від чого значною мірою залежать адаптація українського ринку до європейського ринку праці та зменшення ризиків його функціонування внаслідок європейської інтеграції.

З огляду на вищезазначене пропонуємо напрями вдосконалення регулювання ринку праці України, до яких зараховуємо, зокрема, зменшення ризиків трудової міграції та зниження рівня тіньової зайнятості.

Зменшенню ризиків трудової міграції сприятиме забезпечення продуктивної зайнятості, підвищення ефективності праці та доходів населення за допомогою організації самозайнятості. Це передбачає запровадження заходів задля розвитку малого та середнього бізнесу в будь-якій сфері з метою диверсифікації економіки.

Зазначимо, що зменшенню ризиків трудової міграції сприятиме вдосконалення нормативно-правового й організаційно-економічного забезпечення системи регулювання трудової міграції та збільшення масштабів зайнятості на внутрішніх ринках України. Це, на нашу думку, передбачає створення спеціалізованих агенцій із працевлаштування для забезпечення зайнятості та розвитку співробітництва українських і європейських роботодавців у сфері зайнятості й формування кадрового забезпечення. Окрім того, як зазначає Ю. О. Цибульська, потрібні розробка і прийняття державної та регіональних програм повернення й реінтеграції вітчизняних трудових мігрантів, основним напрямом яких має стати сприяння підприємницькій діяльності та створення нових робочих місць в Україні; посилення правового захисту й надання соціальних гарантій, допомоги із захисту інтересів у вирішенні трудових конфліктів з іноземними роботодавцями вітчизняним трудовим мігрантам на час їх перебування за кордоном (за умови повернення на батьківщину), відкриття для цього на базі дипломатичних представництв консультаційних центрів, взаємодія з осередками українських діаспор. Зокрема, варто активізувати спільну діяльність посередницьких структур, профспілок та організацій роботодавців з аналогічними організаціями з іншого боку кордону в напрямі покращення умов і можливостей для працевлаштування [318, с. 161].

З метою зниження рівня тіньової зайнятості доцільно застосувати досвід Європейського Союзу щодо квотування робочих місць для неконкурентоспроможних категорій працівників за допомогою розробки спільного плану дій із виділення квоти на працевлаштування українських громадян у межах реалізації програм і проектів міжнародної співпраці. Вагомими умовами при цьому є легалізація неформальних робочих місць через зменшення грошових і негрошових витрат роботодавців, пов'язаних із найманням та звільненням працівників; сприяння запровадженню інноваційних типів «соціальних контрактів»; розвиток новітніх форм нетипової зайнятості, що поширена в окремих європейських країнах (лізингу праці, роботи за викликом, дистанційної роботи, гнучких форм зайнятості); моніторинг показників оплати праці; запровадження заходів щодо якісного бронювання робочих місць для соціально незахищених верств населення і квотування робочих місць для

кожної з таких категорій безробітних пропорційно до потреб місцевих ринків праці.

Окрім того, зазначені завдання вимагають уніфікації понятійного апарату й створення гармонійної системи міграційного законодавства. Зокрема, вважаємо за необхідне в Законі України «Про зовнішню трудову міграцію» (від 5 листопада 2015 р. № 761-VIII) чітко визначити сутність поняття «прикордонна трудова міграція» [227]. Прикордонна трудова міграція – це переміщення громадян України до сусідніх з нею держав для здійснення оплачуваної роботи за умови збереження місця постійного проживання в Україні та повернення туди щодня або, принаймні, раз на тиждень. А також визначити сутність поняття «прикордонний трудовий мігрант» – як такого, що займається оплачуваною роботою в сусідній державі за умови збереження місця постійного проживання в Україні й повернення додому щодня або раз на тиждень.

Потребує запровадження система планування та моніторингу масштабів прикордонної трудової міграції та прикордонної міграційної ситуації. Вона передбачає розробку плану заходів із реалізації міграційної політики з акцентуванням на можливостях і перевагах зайнятості населення в Україні [336].

Удосконалення регулювання ринку праці в Україні у напрямі зменшення ризиків трудової міграції та зниження рівня тіньової зайнятості передбачає створення ефективної системи інституційного, інформаційного забезпечення регулювання ринку праці, посилення участі місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування у прийнятті рішень щодо реалізації спільних із представниками іноземних держав заходів, спрямованих на підвищення ефективності регулювання ринку праці, розвиток інформаційно-комунікаційної компетентності фахівців з метою забезпечення їхньої конкурентоспроможності на ринку праці, зміцнення системи соціального партнерства, політики доходів та оплати праці, нормативно-правового впорядкування міграційного простору нашої держави.

Враховуючи європейський досвід, при формуванні української моделі ринку праці слід обов'язково врахувати умови, коли соціально орієнтована ринкова економіка підтримує високі темпи економічного зростання, і встановити розумний рівень соціального захисту та соціального консенсусу. Досягнення такої рівноваги

може здійснюватися лише на основі діалогу, стабільних відносин між громадянами, роботодавцями і державою, узгодження між ними на законодавчому, організаційному рівнях основних принципів партнерства.

3.6. Застосування європейських підходів у забезпеченні зайнятості окремих груп населення в Україні

Регулювання молодіжної зайнятості та методи підтримки молоді на ринку праці в різних країнах-членах ЄС мають свої специфічні риси з огляду на історичні умови формування, рівень безробіття та інші чинники.

Насамперед розглянемо досвід функціонування ринку праці молоді у Франції, де професійна підготовка молодих спеціалістів фактично відокремлена від ринку праці та політики зайнятості. Так, початкове освоєння професій здійснюється в межах державної системи освіти. При цьому досвіду соціалізації можна набути лише після закінчення навчання під час влаштування на перше робоче місце [336, с. 329].

Однак Французька держава намагається стимулювати працевлаштування молоді за допомогою певних пільг компаніям [336, с. 329]. Для французької молоді віком від 16 до 21 року, яка залишила навчання, проводяться стажування за рахунок підприємств з метою компенсації освіти. Окрім можливості участі в різних програмах професійної підготовки, молоді люди мають переважне право на ті робочі місця, що субсидуються. Держава стимулює компанії, що приймають на роботу молодь без спеціальності або кваліфікації, беручи на себе витрати з її страхування від безробіття і хвороби на термін до 1 року, що знижує витрати на робочу силу на 20-25%. Аналогічна політика проводиться і в Іспанії, де підприємці, які наймають на роботу або на стажування молодь, платять знижені внески на соціальне страхування [52, с. 52].

У Великій Британії, Італії, Швеції держава покриває до 80% витрат роботодавця на працевлаштування молодих людей у віці 16-18 років, які не мають середньої освіти. Для них діють програми створення додаткових робочих місць, що фінансуються державою. Сьогодні основним напрямом змін на ринку праці у Франції є зростання частки тимчасової роботи. Для

роботодавця після фінансово-економічної кризи 2008 р. більш вигідне тимчасове наймання персоналу на основі безстрокової трудової угоди. Проте для осіб найманої праці тимчасова робота є набагато гіршим варіантом, ніж постійна. Сюди належать насамперед соціально незахищені категорії – молодь, жінки, іммігранти. За часткою тимчасово зайнятих Франція посідає 3 місце у світі. Кожен третій француз у віці 15-29 років має тимчасову роботу, також поширена практика неповного робочого дня [143, с. 274]. Такий досвід неповної зайнятості молоді, на нашу думку, може становити інтерес для України, оскільки, окрім недоліків, він має безперечну перевагу – можливість набуття першого досвіду роботи, що допоможе молодій людині в майбутньому стати більш конкурентоспроможною на ринку праці і знайти роботу за фахом на повний робочий день.

У Франції діє також програма, якою допускається виплата молодим безробітним усієї суми дотації з безробіття за максимальний термін, якщо вони відкривають власну справу. Як показує досвід Франції, чверть усіх фірм, що утворилися останніми роками, фінансувалися за кошти державного страхування з безробіття. Створення й розвиток подібних підприємств зумовлює появу значної кількості нових робочих місць. Також у Франції молоді люди мають право на отримання спеціального державного пільгового кредиту на навчання [52, с. 55]. Слід звернути увагу на те, що надання пільгового кредиту на відкриття власного бізнесу молодій людині, яка закінчила навчання і створює собі й іншим робочі місця, може бути перспективним напрямом державної політики зайнятості молоді в Україні, адже молоді люди відзначаються креативністю, новим поглядом на різні аспекти суспільно-політичної діяльності, бажанням і стремлінням себе показати й реалізувати свої інноваційні ідеї та власний потенціал.

Цікавим видається також той факт, що з метою стимулювання підприємств із кількістю зайнятих менше 500 осіб щодо зайнятості молодих інженерів-дослідників і розробників у процесі їх навчання місцеві органи влади Франції встановили систему безповоротних позик. Ці позики покривають 40-55% річної оплати праці зазначених фахівців [52, с. 58].

Розглянемо також досвід Швеції в регулюванні ринку праці для молодих спеціалістів. Ще у 1980-х роках тут було розроблено концепцію «активної політики у сфері ринку праці»,

кінцевою метою якої є повна ліквідація безробіття й забезпечення системи заходів щодо створення нових робочих місць, їх облік у загальнонаціональному масштабі, перекваліфікація кадрів. Із загальної суми ресурсів, що спрямовуються на підвищення зайнятості населення, три чверті витрачається на активну політику на ринку праці й лише одна чверть – на виплату допомоги безробітним, тобто більшу частину коштів використовують для створення робочих місць, проведення профорієнтаційних робіт, надання методів і засобів для того, щоб люди самі намагалися шукати роботу. Це є одним з ефективних методів боротьби з безробіттям, адже люди не сподіваються на повне забезпечення з боку держави, а самі шукають роботу. У Швеції з єдиного електронного банку даних можна отримати інформацію про вакансії та умови пропонованої роботи в масштабах усієї країни. Проте головним усе ж є профорієнтація, завдяки якій відбувається ознайомлення з професіями, вибір потрібної та консультація зі спеціалістами. З цією метою у країні створено 88 інститутів ринку праці, що з'ясовують можливості клієнтів, дають рекомендації, пропонують відповідні курси для підвищення кваліфікації [72, с. 53-54].

Слід зазначити, що в країні на ринку праці діє система «робота для всіх». Головною її метою є забезпечення роботою майже всього населення. За такої системи грошова допомога безробітним надається лише тоді, коли не можливо запропонувати роботу або коли активні заходи з її пошуку на ринку праці виявляються безуспішними. У Швеції найвищий у світі рівень зайнятості працездатного населення [199, с. 129].

Швеція досі вважається країною-зразком соціал-демократичної моделі держави соціального добробуту, що демонструє високий рівень зайнятості й один із найвищих рівнів життя у світі. Молодь у цій країні розглядається як цінний капітал, який забезпечуватиме країні майбутнє. Шведська модель державної молодіжної політики базується на державному контролі за відносинами суспільства та молоді. Ця політика містить правову регламентацію у даній сфері державної діяльності, а основні її аспекти закріплені в законах. Одна із форм цього механізму полягає у створенні мережі державних спеціалізованих

закладів, а також у фінансовій підтримці відповідних молодіжних організацій [52, с. 58].

Сприяння зайнятості молоді у Швеції забезпечується також за рахунок реалізації програм сприяння розвитку малого та середнього бізнесу через включення відповідних сум фінансової допомоги до програм зайнятості. Так, ще з 1984 р. діяла програма надання підприємцям спеціальних субсидій на заробітну плату працевлаштованій молоді та безробітним. На відкриття власного бізнесу надаються субсидії за умови розроблення конкурентоспроможного бізнес-плану [193, с. 24]. Отже, у Швеції, як і Франції, запроваджено механізм допомоги від держави на відкриття молоддю власного бізнесу.

Навчальні центри Швеції інколи укладають угоди з приватними підприємствами про обов'язкове працевлаштування учнів. Проте, зазвичай, переважає вільний вибір місця майбутньої роботи, що обґрунтовується тим, що надто вузька спеціалізація учнів на користь тимчасових потреб тієї чи іншої фірми небезпечна, якщо освітня програма буде обмежена рамками конкретного робочого місця. Окрім того, держава намагається стимулювати підготовку й перепідготовку молодих безробітних через виплату дотацій у формі вкладення коштів у ту професійну підготовку, яку вони виберуть. Або ж існує практика справляння податків з тих підприємств, які здійснюють навчання персоналу.

У Швеції також широко використовуються можливості гнучкої форми зайнятості. Так, за майже однакового рівня зайнятості серед чоловіків і жінок 45% зайнятих жінок працюють неповний робочий день [6, с. 20-33]. Таким чином, неповна зайнятість більше властива саме жінкам, але для України, де середній вік вступу в шлюб і народження першої дитини є значно нижчим ніж у більшості країн-членів ЄС, неповна зайнятість молоді є також важливим напрямом збереження нею трудового досвіду та власного професійного рівня.

Щодо досвіду забезпечення зайнятості молоді в Німеччині, то за кожного прийнятого на роботу некваліфікованого працівника підприємству виплачується одноразова дотація, а за кожного додатково прийнятого молодого працівника у віці 16-26 років надаються податкові пільги. Крім того, здійснюється пряме фінансування фірм, що займаються професійною підготовкою

молоді. Пов'язані з цим видатки компенсуються Федеральним відомством з праці [52, с. 57]. Відповідно, для України в перспективі було б доцільно зменшувати податки на певний період часу для того підприємства, яке працевлаштувало молодого спеціаліста після закінчення ним навчання.

Молоді люди в Німеччині на різних малих підприємствах починають свою виробничу діяльність як помічники майстрів. Така схема дуже зручна для держави, яка нічого не витрачає на виробниче навчання. Крім того, вона дозволяє відносно рівномірно розподілити робочу силу в країні, створює умови для розвитку невеликих населених пунктів і провінцій, зменшує міграцію працездатної молоді до мегаполісів.

Ще одна модель взаємодії молодіжного ринку праці та системи освіти характеризується тим, що після отримання загальної середньої освіти випускник може подати заявку до місцевих органів соціального забезпечення або добродійних організацій про своє бажання відпрацювати рік на екологічних, освітніх, культурних заходах. Пройшовши конкурсний відбір, молоді люди протягом року виконують відповідну роботу за символічну плату. Держава або церковні фонди оплачують їй оренду житла, харчування й надають незначну суму готівкою [143].

У Німеччині також існують центри професійної освіти, аналогічні українським професійним училищам, що випускають кваліфіковані кадри для підприємств індустрії, сервісу й аграрного сектору. Упродовж першого року учень ознайомлюється з усіма професіями, за якими проводиться підготовка в цьому освітньому центрі, випробовує свої сили. Спеціалізоване навчання розпочинається з другого року перебування в навчальному центрі. Така практика має зменшити кількість помилок у виборі професії молоді людиною [143].

В Іспанії для боротьби з безробіттям було створено систему професійно-технічної підготовки й перепідготовки молоді, систему тимчасових контрактів, яких існує кілька видів: із фіксованими термінами (для певного виду робіт); контракти практики (терміном на 4 роки для випускників); спеціальні контракти (для вищого управлінського персоналу); контракти на невизначений час. Підписання контрактів надає роботодавцям значні гарантії у формі податкових знижок, соціальних пільг

і компенсаційних виплат з боку держави, що є свідченням досягнутого у цій сфері консенсусу. Понад 40% безробітних – це недавні випускники шкіл, технікумів, вишів. Для цієї соціальної групи наслідки безробіття значною мірою згладжуються тим, що багато молодих людей зайняті у сфері приватної роздрібної торгівлі та у сфері послуг [143, с. 288-289].

З метою подолання безробіття молоді в Польщі організовано програму «Перша робота», спрямовану на працевлаштування випускників ліцеїв, професійних училищ, технікумів і вищих навчальних закладів. У країні також активно діють організації роботодавців, серед яких Конфедерація польських роботодавців, Польська конфедерація приватних роботодавців, Business Centre Club. Представники цих організацій беруть участь у роботі комісій Сейму, дають оцінку законопроектам, вносять пропозиції щодо поправок у законодавчих актах, які регулюють діяльність підприємств, податкового ринку й ринку праці, а також безпосередньо впливають на правові акти, що мають велике значення для державних фінансів та економіки загалом. Окрім того, у Польщі дуже сильні селянські профспілки та організації, що своєю чергою сприяє підтримці молоді у відповідних сегментах ринку праці [303].

Польська стратегія для молоді охоплює теми, що стосуються освіти, соціального догляду, державного соціального захисту, працевлаштування і боротьби з безробіттям, умов життя студентів, оздоровчого догляду, протидії злочинності, наркоманії та алкоголізму. Дії держави щодо молоді в цих аспектах мають здійснюватися через домовленість із молодими людьми. Саме тому важливим було скликання Польської ради молодіжних організацій, збільшення кількості організацій, що входять до її складу, та консультації з молоддю на всіх рівнях реалізації цієї програми. З кожним роком усе більш знаковою подією в Польщі стає Європейський тиждень молоді як нагода для свята, а також істотних дебатів, конференцій, зустрічей молодих людей з керівниками, а в Брюсселі – для планування систематизованого діалогу [116, с. 3].

Польській молоді вигідно навчатися у вищих навчальних закладах, оскільки таким чином вона повністю вирішує питання доходів і житла до 26 років. Тут, звісно, існує така

сама проблема, як і в Україні: кількість випускників перевищує потреби ринку. Однак працевлаштуванням випускників активно займається вищий навчальний заклад – наприклад, організовує ярмарки. До державних центрів зайнятості молодь звертається тільки щодо проходження різних безоплатних курсів. Проблема працевлаштування вирішується таким чином, що більшість випускників віднаходять собі роботу за кордоном або розпочинають власну справу [116, с. 4].

Основи державної молодіжної політики в незалежній Україні було закладено Декларацією «Про загальні засади державної молодіжної політики в Україні» (15 грудня 1992 р.) [221]. Зобов'язання держави щодо надання працездатній молоді першого робочого місця на термін не менше двох років законодавчо було закріплено у ст. 197 Кодексу законів про працю та ст. 7 Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» [237]. 2013 року було оприлюднено Указ Президента України «Про Стратегію розвитку державної молодіжної політики на період до 2020 року», в якому виокремлюється одна з таких проблем молоді, як працевлаштування. Цим Указом передбачається забезпечення зайнятості молоді на ринку праці через стимулювання роботодавців у наданні першого робочого місця, підвищення рівня конкурентоспроможності молоді; запровадження у навчальних закладах факультативних занять з організації власної справи та набуття підприємницьких навичок; здійснення заходів щодо сприяння зайнятості молоді, насамперед тієї, що потребує соціального захисту; сприяння підприємницькій діяльності молоді, визначення механізмів її підтримки; запровадження системи підтвердження результатів неформального навчання молоді; сприяння професійній орієнтації учнів 8-11 класів загальноосвітніх навчальних закладів [238].

Таким чином, в Україні постійно вдосконалюється державна політика зайнятості молоді, однак більшість проблем залишаються невирішеними, зокрема, через економічну кризу в нашій державі. Крім того, останніми роками в Україні актуалізується потреба вироблення рекомендацій щодо вдосконалення державної політики зайнятості молоді на основі європейського досвіду у зв'язку з реалізацією Угоди про асоціацію між Україною та ЄС.

Наступним напрямом застосування європейських підходів у забезпеченні зайнятості, який слід розглянути, є політика зайнятості працівників похилого віку (ППВ). Перешкодою зайнятості ППВ є небажання роботодавців утримувати й наймати їх на роботу внаслідок об'єктивних економічних причин. Практика підвищення зарплати з віком, а також вислуга років, яку активно лобіюють профспілки, знижує конкурентоспроможність ППВ порівняно з молодими. З огляду на цей факт багато розвинених країн створюють можливості для зайнятості ППВ шляхом державного субсидування робочих місць. Об'єктами політики субсидування стають як роботодавці, що наймають безробітних 50+, так і особи, які беруть участь у державних програмах зайнятості. В Австрії внески роботодавців у фонд безробіття скорочуються наполовину за умови найму осіб 50-55 років і повністю скасовуються під час найму осіб 55+. Субсидія є частиною системи бонусів і штрафів, де «штраф» – це платіж за звільнення співробітників, старших 50 років, а його розмір коливається залежно від віку звільненого працівника. У Німеччині в межах державної програми «Кампанія 50+» держава виділяє зарплатні субсидії для роботодавців, які наймають осіб 50+, і допомагає їм у перенавчанні ППВ. У Бельгії роботодавці, що наймають безробітних 45+, частково звільняються від внесків до фонду соціального страхування протягом п'яти років. Крім того, знову найнятим працівникам покладена субсидія зайнятості, що скорочує витрати роботодавців на зарплату до 500 євро на місяць. У Швеції програма субсидування зайнятості мотивує роботодавців наймати людей, старших 57 років, безробітних як мінімум останні два роки. Субсидія виплачується роботодавцям протягом максимального періоду – 24 місяці – в розмірі 75 % заробітної плати [386, с. 92].

Державні програми зайнятості спрямовані на створення робочих місць та їхнє субсидування. У США протягом 50 років діє Програма зайнятості літніх людей у громадському секторі (Senior Community Service Employment Program), що пропонує субсидовані робочі місця з мінімальною зарплатою та неповною зайнятістю (1300 годин на рік) у школах, лікарнях, центрах денного догляду. Кошти для фінансування надають 9 національних неприбуткових організацій. У Кореї з 2004 р.

Програма зайнятості літніх людей (Korean Senior Employment Program) пропонує робочі місця в секторі громадських послуг або гранти на відкриття власної справи особам, старшим 65 років. У Японії з 1974 р. відкрито майже 1300 Срібних центрів праці для літніх (Silver Human Resource Center) у межах національної програми сприяння зайнятості для пенсіонерів 60+, що налічують понад 700 тис. членів.

Проблемою продовження праці є бажання ППВ працювати менше з різних причин: стан здоров'я, сімейні обов'язки, обов'язки із догляду за хворими членами родини. У результаті фізіологічних змін особи 50+ потребують більше часу на відпочинок і відновлення, що пояснює бажання працювати менше. Гнучка політика щодо виходу на пенсію визнає цю неоднорідність та полегшує часткову пенсію для тих, хто хоче або потребує перегляду робочого часу. Відповіддю держав на потребу зменшення робочого навантаження ППВ стало поступове скорочення робочих годин, яке уможливило довшу працю. Державні схеми часткового виходу на пенсію (phased retirement, partial retirement) дозволяють працівникам скорочувати години роботи й компенсувати втрату доходу частковими пенсійними виплатами до досягнення офіційного пенсійного віку [354, с. 17]. В Україні відсутні схеми гнучких пенсій, але з огляду на стан здоров'я населення поступове скорочення робочого навантаження та поетапний вихід на пенсію здаються привабливими опціями продовження трудового життя ППВ. Отже, ці схеми потребують детальнішого вивчення для запровадження у вітчизняній практиці.

Отже, соціо-економічні інструменти політики продовження зайнятості ППВ спрямовані на усунення бар'єрів та демотивуючих стимулів як з боку ППВ, так і роботодавців. Інструменти державного впливу містять і стимули, і санкції. До санкцій належать підвищення пенсійного віку та скасування або скорочення схем дострокового виходу на пенсію, відміна привілеїв та особливого статусу для безробітних 50+. Стимулами до продовження зайнятості є перерахунок пенсійних виплат за додатковий час сплати пенсійних внесків, фінансові бонуси за роботу до офіційного пенсійного віку, скасування примусового віку виходу на пенсію, субсидування роботодавців у разі найму безробітних 50+ та державні програми зайнятості для ППВ.

Зауважимо, що підвищення офіційного пенсійного віку або фінансові стимули за довшу працю будуть успішними лише в разі збереження працівниками працездатності, фізичного та розумового здоров'я. Незадовільний стан здоров'я є головною причиною дострокового виходу ППВ на пенсію. Старість пов'язана з підвищеним ризиком розвитку хронічних неінфекційних захворювань (НІЗ) – депресії, хронічного бронхіту, серцево-судинних захворювань, скелетно-м'язових розладів, діабету та мультиморбідності, а саме збігу двох або більше хронічних захворювань у однієї людини.

Робоче місце в міжнародному масштабі розглядається як найсприятливіше середовище для зміцнення здоров'я. Зміцнення здоров'я на робочих місцях (ЗЗРМ) широко рекомендується міжнародними організаціями в численних документах, включно з Оттавською хартією 1986 р., Джакартською декларацією 1997 р., Бангкокською хартією 2005 р. Європейська Комісія визнала питання ЗЗРМ важливою метою європейської політики у сфері охорони здоров'я у 2005 р. Третя програма охорони здоров'я ЄС «Здоров'я для зростання (2014-2020)» визнає зв'язок між здоровим старінням і підвищенням частки ППВ на ринку праці.

Політика зміцнення здоров'я є комплексною та охоплює законодавство, фінансові заходи, оподаткування й організаційні перетворення. Програми УЗРМ спрямовані на підвищення фізичної активності та усунення нездорових звичок харчування, підвищення обізнаності щодо здорового способу життя, контролю ваги, зменшення споживання тютюну та алкоголю. Низка країн вжили особливих заходів для ППВ – підвищили частоту медичних обстежень після досягнення певного віку (Бельгія, Угорщина, Італія, Латвія, Люксембург, Португалія, Швейцарія) або звільнили ППВ певного віку від виконання небезпечних і важких робочих завдань (Угорщина, Нідерланди, Португалія, Словенія). У деяких країнах законодавство зобов'язує роботодавців адаптувати умови праці та середовища відповідно до можливостей кожного співробітника [352]. Поширеним профілактичним підходом до збереження працездатності є концепція «work ability» (працездатність), започаткована Фінським інститутом гігієни праці. Інститут визначає підхід працездатності як «комплекс спільних заходів, ужитих роботодавцями, працівниками та організаціями

для сприяння і підтримки працездатності та функціональних можливостей усіх працівників на всіх етапах своєї кар'єри» [360, с. 1]. Підтримка працездатності містить послуги охорони здоров'я та ранні інтервенції проти професійних хвороб.

Перешкодою до продовження праці у зрілому віці є стрес на робочому місці, який спричинює гіпертензію, атеросклероз, ішемічну хворобу серця, інсульт, цукровий діабет [370, с. 15] та стає причиною передчасного виходу працівників на пенсію. Відповіддю на проблему стресу на робочому місці у ЄС стало створення Європейської мережі щодо стресу на роботі у 2004 р., яка залучає до діалогу соціальних партнерів (роботодавців та профспілки) і визначає обов'язки роботодавців та працівників щодо запобігання, усунення чи зменшення проблем, пов'язаних зі стресом на робочому місці. У Великобританії Служба здоров'я та безпеки – національний регулятор охорони праці – розробила Стандарти менеджменту щодо стресу на робочому місці. Цей підхід спонукає працівників та роботодавців до спільної праці в напрямку виявлення психологічних ризиків та розроблення рішень щодо їхньої мінімізації [394, с. 5]. У Фінляндії Міністерством соціальних справ та здоров'я започатковано проект MASTO, що сприяє ЗЗРМ, запобігає проявам депресії, забезпечує лікування та реабілітацію тих, хто страждає на депресію, та спрямований на зниження випадків непрацездатності, спричинених депресією.

Бар'єром для праці в похилому віці є інвалідність, викликана хронічними хворобами або іншими причинами. З метою створення рівних можливостей усі європейські країни прийняли законодавство щодо підтримки працевлаштування людей з інвалідністю, що передбачає захист від звільнення, квоти на працевлаштування та зобов'язання роботодавців щодо адаптації робочого місця для людей з обмеженими можливостями. Крім антидискримінаційного законодавства, зобов'язання доповнені фінансовими стимулами для роботодавців, які наймають працівників з обмеженими можливостями або зниженою працездатністю. З метою залучення людей із хронічними хворобами або інвалідністю до роботи створено національні системи реабілітації та повернення до роботи, які передбачають скоординовані дії роботодавців, державних агентств, реабілітаційних і навчальних центрів. Працівники, що відсутні на

робочому місці протягом середньо- або довгострокового періоду через хворобу, підлягають реабілітації й підтримці в поверненні до роботи [353, с. 21-24].

Фінансові витрати, пов'язані з поверненням працівника до роботи, можуть також стати перешкодою до утримання ППВ із хронічними хворобами. Для малих і мікропідприємств цей процес ускладнюється через відсутність внутрішніх служб охорони праці або відповідної штатної посади з управління персоналом. Державні агенції із систем реабілітації надають таким підприємствам зовнішню технічну і фінансову допомогу зі складання та реалізації індивідуального плану дій щодо повернення тривало хворих працівників до роботи. У Великобританії програма «Fit for Work» пропонує безоплатну оцінку професійного здоров'я співробітників, які перебувають на лікарняному більше чотирьох тижнів. У Нідерландах приватні підприємства або «реінтеграційні бюро», що спеціалізуються у питанні допомоги з реінтеграції, надають консультації та послуги коучингу роботодавцям із розробки та здійснення плану реінтеграції.

Отже, зміцнення здоров'я та збереження працездатності є основним напрямом державної політики стимулювання зайнятості ППВ як на міжнародному, так і національному рівнях. Інструментами політики виступають державні програми, фінансова та технічна допомога в межах систем реабілітації, законодавство щодо працевлаштування осіб з інвалідністю, вимоги щодо адаптації робочих місць до вікових змін та потреб, стандарти менеджменту щодо стресу.

Перешкодою щодо працевлаштування на ринку праці для ППВ є дискримінація за віком, яка проявляється в небажанні роботодавців приймати на роботу ППВ, обмеженні можливостей їхнього кар'єрного розвитку, нерівних можливостях навчання та підвищення кваліфікації, незаконному звільненні під час реорганізації або кризи. На усунення трудової дискримінації спрямована політика соціальної справедливості й відсутності дискримінації, важелями впливу якої є інформаційні кампанії, антидискримінаційне законодавство, співпраця й консультації із соціальними партнерами. Законодавство проти дискримінації за віком у тій чи іншій формі діє в 50 країнах. 25 країн-членів

ЄС, США, Гайана та Сингапур виділили вік як окрему категорію незаконної дискримінації поряд зі статтю, расою, національністю й інвалідністю, не пов'язуючи з іншими формами дискримінації [367, с. 19]. У країнах Європи й Австралії держава фінансує інформаційні кампанії й соціальну рекламу на телебаченні, спрямовані на зміну громадської думки та ставлення до людей похилого віку.

Проблему гідного ставлення до ППВ вирішують державні заходи підтримки вікового менеджменту на підприємствах. В Австрії програма консультацій для підприємств, що налічують до 50 осіб, пропонує безоплатні консультації з управління та розвитку персоналу в контексті старіння. У Польщі діє національна програма «Вік плюс – тренінг для компаній», у Бельгії державний «Фонд професійного досвіду» надає компаніям субсидії на розвиток практик управління персоналом з урахуванням потреб осіб 45+ [354, с. 18].

Перешкодою до поширення практик вікового менеджменту є недостатнє усвідомлення бізнесом демографічних змін та брак інформації. На усунення цієї проблеми спрямовані мережі обміну досвідом та успішними практиками між представниками бізнесу та спеціалізованими службами: WAI-Network, Demographic Network у Німеччині, Центр політики для літніх у Норвегії тощо [389, с. 336]. Зазначимо, що в Україні обізнаність бізнесу щодо вікових проблем та демографічного старіння є нерівномірною. Великі індустріальні виробництва, що мають високу частку персоналу віком 50+, уже зараз опікуються віковими проблемами та відчувають брак кваліфікованого персоналу інженерних, технічних та інструментальних спеціальностей. Невеликі компанії сектору торгівлі, сервісу, програмування ще не відчувають демографічного тиску та не усвідомлюють його ризиків. Широка інформаційна кампанія та обговорення проблем старіння в суспільстві, створення платформ для обміну успішними практиками й досвідом є необхідною умовою підготовки суспільства до нової демографічної ситуації.

Зацікавлення бізнесу щодо найму та утримання ППВ можливе завдяки соціальному діалогу й залученню соціальних партнерів до обговорення проблем старіння робочої сили. Соціальний діалог в європейських країнах суттєво вплинув на розвиток інноваційних підходів до старіння робочої сили, позбавивши бізнес від оми

про потенційний «тягар» ППВ (йдеться про втрату продуктивності та потребу в підтримці) та допоміг подолати опір профспілок щодо продовження трудового стажу, особливо у періоди високого рівня безробіття серед молоді. Соціальні партнери Бельгії, Франції та Люксембургу уклали колективні договори протягом останніх шести років для впровадження планів дій компаній щодо працевлаштування ППВ. Ці колективні угоди спрямовані на досягнення мети підвищення рівня зайнятості працівників у віці від 55 до 64 років відповідно до цілей 2020 року. В угодах цих країн зазначено, що компанії повинні запровадити ряд заходів, спрямованих на сприяння працевлаштуванню ППВ, деякі з яких стосуються здоров'я працівників, умов праці, робочого часу, навичок та кар'єрного зростання [351, с. 51].

Зауважимо, що ефективність соціального діалогу залежить від ролі профспілок у політичному процесі, що відрізняється в різних країнах. Так, у країнах із наявністю великої кількості профспілок, як, наприклад, у Фінляндії, Данії і Швеції, де профспілки охоплюють 80 % і більше трудящих, питання захисту ППВ і просування їхньої зайнятості мають достатньо уваги і включені до колективних угод [382, с. 303]. У 2011 р. у Фінляндії підписано тристоронню угоду з активного старіння [354, с. 17]. У Норвегії підписано Угоду про інклюзивні робочі місця [386, с. 73].

Отже, залучення соціальних партнерів до діалогу підвищує ефективність державної політики і сприяє донесенню до бізнесу ідей адаптації до старіння робочої сили. В Україні роль соціальних партнерів та профспілок є переважно декларативною та не справляє суттєвого впливу на політичні процеси, тому соціальний діалог із питань вікового менеджменту та адаптації робочих місць не видається ефективним інструментом стимулювання зайнятості ППВ або потребує розвитку й залучення соціальних партнерів до співпраці.

Бар'єром до продовження праці ППВ у літньому віці є нестача навичок та кваліфікацій для сучасного ринку праці. Розвиток навичок й оновлення кваліфікацій є важливим політичним інструментом підтримки зайнятості ППВ. З віком можливості навчання ППВ на робочому місці скорочуються, оскільки роботодавці вважають інвестиції в навчання ППВ

нерентабельними внаслідок наближення їх до виходу на пенсію. Політичні заходи сприяють підвищенню частки ППВ, що беруть участь у навчанні. Державними інструментами стимулювання навчання є фінансова підтримка, спрямована як на роботодавців, так і на працівників, яка здійснюється шляхом прямого субсидування, ваучерів або податкових інструментів: витрати на навчання вираховуються із суми податків до сплати роботодавця або з прибуткового податку працівників [361, с. 30]. Зростає популярність механізмів спільного фінансування навчання, що перекладають відповідальність за розвиток і підвищення кваліфікації на персонал.

Знижує вірогідність працевлаштування у зрілому віці відсутність формального підтвердження навичок та досвіду, отриманих під час роботи на підприємстві, у разі відсутності відповідного диплому. На вирішення цієї проблеми спрямована легалізація – ідентифікація і формальне визнання компетенцій та навичок, отриманих під час неформального навчання або на робочому місці.

Європейською радою прийнято рекомендації, що зобов'язали країни-члени ЄС до 2018 р. в обов'язковому порядку запровадити національні системи легалізації знань, отриманих під час неформального навчання [348, с. 3].

Перешкодою участі ППВ у навчанні є брак навичок планування кар'єри й адаптації до змін ринку праці. На вирішення цієї проблеми спрямована ідея «керівництва» («guidance»), що реалізується в ЄС із 2008 р. та містить набір заходів, спрямованих на виявлення і врахування можливостей, компетенцій та інтересів, прийняття рішень у галузі освіти й навчання, управління життєвим шляхом у будь-якому віці. Керівництво має різні формати – тренінги, консультації в центрах зайнятості або на робочому місці та є необхідним інструментом активного довголіття, що передбачає планування особистого або кар'єрного розвитку [352, с. 53]. Отже, підвищення частки ППВ у навчанні та оновленні навичок можливе завдяки державній підтримці: спільного фінансування, звільнення від оподаткування витрат на навчання, легалізації навичок та знань, отриманих неформальним шляхом, керівництва та розвитку навичок кар'єрного планування.

3.7. Імплементація зарубіжних освітніх моделей у систему вітчизняного професійного навчання

Програми професійного навчання безробітних розробляються в межах активної політики зайнятості у багатьох країнах і мають здебільшого чітко виражений адресний характер. Дослідження результативності зазначених програм свідчать, що не всі вони приносять позитивний результат відразу.

Домінування держави в процесі визначення першочергових завдань щодо професійної підготовки, її контроль за професійними навчальними закладами не виключає можливості створення механізмів саморегуляції професійного навчання, здатного враховувати пропозицію і попит на підготовку спеціалістів. Завдання саморегулювання полягає в тому, щоб навчати і перенавчати безробітних за тими спеціальностями та професіями, які реально існують або поява яких дуже ймовірна. До засобів саморегулювання професійного навчання та перенавчання, які використовуються сьогодні в країнах Заходу, можна зарахувати:

- надання роботодавцям більшого впливу під час прийняття рішень щодо наповнення навчальних програм;

- стимулювання навчальних закладів державних служб зайнятості до задоволення попиту на робочу силу (наприклад, у США, за деякими оцінками, підприємцікладають у цей процес близько 30 млрд доларів на офіційній основі і ще від 90 до 180 млрд на так звану неформальну підготовку) та передача їм функцій прийняття рішень щодо навчання і перенавчання безробітних;

- розширення ролі приватних навчальних закладів із професійної підготовки та перепідготовки безробітних (приватні навчальні заклади відрізняються більш гнучкою політикою, залежністю від результатів своєї діяльності, великим впливом ринку праці, фінансовою залежністю від тих послуг, які вони продають).

Сучасні перетворення у сфері професійної освіти України відбуваються у межах Болонського процесу. Як відомо, Болонський процес має на меті створення єдиного європейського освітнього простору для розширення можливостей випускників закладів освіти щодо працевлаштування, підвищення мобільнос-

ті громадян і нарощування конкурентоспроможності європейської освіти. Базова ідея даних перетворень – стандартизація організації навчального процесу та інтеграція систем професійної освіти [208]. Саме вони дозволять студентам вибрати траєкторію і географію свого навчання, а роботодавцям однозначно розуміти рівень і напрям підготовки та кваліфікацію випускника закладу вищої освіти.

Ратифікація Україною основних положень Болонського процесу передбачає розроблення та впровадження до 2020 р. низки заходів, серед яких зокрема:

- створення в закладах професійної та вищої освіти, відповідно до вимог Європейської спільноти, чіткої та незалежної системи контролю за якістю освітніх програм;

- організація в закладах професійної та вищої освіти громадських наглядових рад з-поміж студентів, професорсько-викладацького складу, представників громадських організацій.

Завдяки впровадженню, відповідно до загальноєвропейських вимог, заходів щодо організації системи контролю за якістю освітніх програм, розроблення вимог до проведення атестації (акредитації) закладів професійної та вищої освіти має значно підвищитись якість професійної освіти, що опосередковано вплине на мобільність та конкурентоспроможність слухачів і викладачів, зокрема й завдяки використанню елементів змішаного навчання. Прийнята Національна стратегія розвитку освіти в Україні на 2012–2021 рр. [167] відповідає основним положенням Болонського процесу, який передбачає аналіз світових тенденцій, запропоновану модель фахівця, створення незалежної системи атестації та забезпечення (контролю) якості освіти, посилення орієнтації на ринку праці, повернення держави в освіту. У цьому ж напрямі розгортається і модернізація початкової та середньої професійно-технічної освіти.

Україна вже має і певний досвід реалізації спільноєвропейських проєктів на ниві професійної (професійно-технічної) освіти («DELPHI-I», «DELPHI-II», «Реформи професійної освіти в Північно-Західному регіоні» та ін.). Він показав доцільність удосконалення технологій з метою посилення конкурентоспроможності вітчизняної професійної освіти на світовому ринку освітніх послуг, а також перспективу залучення учасників та випускників

вітчизняних освітніх програм з професійної (професійно-технічної) освіти до системи навчання впродовж життя за кордоном.

Першочергові завдання розвитку української професійної освіти на 2012–2021 рр. розроблені відповідно до Копенгагенської декларації про розвиток співробітництва в галузі початкової та середньої європейської професійної освіти [243]. Серед основних настанов, зокрема: розроблення і впровадження заходів щодо підвищення якості освіти, забезпечення її доступності та мобільності учасників освітнього процесу, еквівалентності та взаємного визнання документів про освіту, розширення соціального діалогу й залучення соціальних партнерів (роботодавців, громадських організацій, профспілок) до участі в освітньому процесі та впровадженні інноваційної складової підготовки.

У цілому приєднання до Болонського і Копенгагенського процесів змінює підходи до оцінки кадрового зростання та результативності роботи педагогічних працівників, підвищення інтелектуального потенціалу навчального закладу. Однак, якщо програмні документи про розвиток української системи професійної освіти розроблені в дусі світових тенденцій, то реальна практика в багатьох аспектах їм не відповідає. Зокрема, експерти відзначають, що на сьогодні налічується низка стійких проблем у галузі якості освітньої діяльності, а отже й результативності діяльності закладу освіти.

Розробка ефективних механізмів управління функціонуванням навчальних закладів професійної (професійно-технічної) освіти в умовах перетворення української системи освіти та їх адаптація до мінливого навколишнього середовища вимагають глибокого вивчення та об'єктивного аналізу досвіду розвинених країн, у тому числі країн Євросоюзу, в частині організації професійної освіти, її інтеграції з ринком праці, участі в цьому процесі держави. Загальні тенденції розвитку європейських систем освіти були виявлені під час досліджень, що проводяться за дорученням Європейської комісії Лондонським інститутом освіти (друга половина 1990-х років):

– збільшення кількості учнів «після обов'язкового» навчання у професійній освіті на тлі зростання частки молоді, яка вибуває із системи освіти;

- використання в більшості країн Євросоюзу поділу загальної і професійної освіти за їх статусом;

- поширення ідеї змінюваності «теорія – практика» (заклад професійної (професійно-технічної) освіти та виробництва);

- популяризація професійних програм навчання на виробництві;

- оновлення, впровадження гнучкості, кваліфікаційних ви-мог до осіб, які починають свою трудову діяльність;

- формування мотиваційної складової щодо навчання впродовж життя з акцентом на професійний аспект [200].

Водночас були виявлені і значні відмінності в питаннях регулювання структури та змісту професійної освіти в різних зарубіжних країнах. Загалом, на думку науковців, здійснюється регулювання процесу впливу зовнішніх організаційно-правових, економічних, політичних чинників на організацію та впровадження професійної (професійно-технічної) освіти, яка своєю чергою, справляє опосередкований вплив на ефективність освітніх програм як за кількісними, так і за якісними показниками [180, с. 12]. Найбільш значущий вплив мають такі фактори:

- нормативні документи й інші підзаконні державні акти, що регулюють організацію професійного навчання;

- ступінь задіяності соціальних партнерів у процесі навчання;

- потреби ринку праці, їх урахування;

- звичаї і стереотипи, що сформовані в конкретній країні.

Освітні моделі Німеччини, Франції, Великобританії та Данії – є найґрунтовнішими прикладами такої взаємодії.

Німецька модель професійної освіти – дуальна система. Вона ґрунтується на твердій прив'язці системи професійного навчання до підприємства. Регулювання системи здійснюється в межах корпоративних норм. Запроваджені освітні програми, що реалізуються в дуальній системі, визначаються відповідно до потреб економіки і завдяки співпраці між федерацією, землями й соціальними партнерами.

Аналіз наукових джерел показав, що концепція та спрямування освітньої програми формуються відповідно до потреб роботодавця і виробництва. У федеральних землях Німеччини це зафіксовано на державному рівні, має спільно-паритетне фінан-

сування: частину оплати підготовки бере на себе роботодавець. Навчання кваліфікованих робітників за німецькою дуальністю базується на основі паралельної підготовки: теорія+практика – професійна школа+виробництво. Наразі контроль за підготовкою розмежовується: теоретична підготовка у закладі освіти підконтрольна земельним органам влади, виробниче стажування – контролюється федерацією. Основною умовою підготовки за дуальною системою є здобуття теоретичних знань у професійній школі. Її метою має стати поглиблення отриманих в умовах виробництва знань спеціальними теоретичними знаннями, а також формування платформи загальноосвітньої культури. Практична складова професійного навчання слухачів може реалізуватися у спеціально обладнаних майстернях ринкоутворюючих підприємств або безпосередньо на робочому місці в умовах реального виробництва. Водночас, практичних умінь та навичок можна набути і в міжвиробничих навчальних центрах. Такі центри організовуються з метою надання освітніх послуг за прикладом реальних підприємств. Основна їх діяльність спрямована на підготовку спеціалістів у випадку, коли реальне підприємство не має можливості забезпечити всіх слухачів відповідними робочими місцями, займається вузькопрофільною спеціалізацією, не може у повному обсязі реалізувати вимоги освітньої професійної програми, затверджені федеральним урядом. Слід зазначити, що оволодіння окремими видами робіт може організовуватись на кількох підприємствах одночасно.

В окремих федеральних землях, зокрема Тюрингії і Саксонії, впроваджено проект «професійні академії», мета якого надати професійну освіту особам, що мають повну середню освіту. У такому випадку Академія надає виключно теоретичні знання без загальноосвітньої складової. Такі заклади мають паритетне фінансування: федеральний та приватний бюджети. Зазвичай у такому закладі освіти надають знання з економічних, соціальних і технічних дисциплін. Тривалість професійної підготовки – 2-3 роки. Отримати робітничу кваліфікацію можна через два роки, а диплом академії – через 3 роки навчання. Досвід Німеччини показує, що в умовах реального виробництва випускники Академій мають змогу стати керівниками середньої ланки, їх підлеглими нерідко є фахівці з вищою освітою. Вони досить вдало форму-

ють свою кар'єру. Загалом спеціалісти, які закінчили професійні Академії, виступають резервом управлінських кадрів у федеральних землях. Дуальна система освіти формувалась у федеральних землях протягом певного періоду, наразі є ефективною формою підготовки висококваліфікованих робітників як для економічної системи Німеччини, так і для Європи. Колегіальні дії уряду, закладів професійної освіти різних рівнів, земельних інституцій, громадських організацій, суспільства в цілому дали змогу розробити та впровадити дійову модель підготовки висококваліфікованих робітників за популярними на ринку праці спеціальностями, сформувати у громадян потребу навчання впродовж життя [291, с. 4–5].

Позитивна оцінка дуальної системи професійного навчання ґрунтується на особливостях організації праці в системі виробництва і надання послуг, вона складається з трьох рівнів працівників: 1) робітників-фахівців, що є базовим рівнем; 2) менеджерів; 3) інженерів. В інших країнах, включаючи і європейські, є більше рівнів організації праці. Передусім – це рівень працівників нагляду, контролю, підготовки трудового процесу; є також нижчі рівні робітничих професій, які передбачають відносно не кваліфіковану робочу силу, праця яких надмірно тейлоризована або раціоналізована.

У Франції основою професійної підготовки та перепідготовки є заклади освіти різного рівня. На державному рівні діє жорстка централізована система управління освітньою підготовкою, яка характерна на сьогодні також і для України. Її дослідження дозволить уникнути багатьох вітчизняних освітніх проблем [200, с. 3]. На думку дослідників, у Франції одна з найкращих освітніх систем Європейського Союзу, де «професійна освіта і навчання традиційно вважаються «засобом соціального просування громадян і тому розглядаються як важливий фактор особистісного розвитку» [200, с. 14].

Ідеологією французького професійного навчання є вплив на інноваційний економічний розвиток країни, зростання продуктивності праці. Тому такий напрям освітньої діяльності є пріоритетним під час формування державного бюджету країни.

Науковці визначили напрями розвитку французької професійної освіти загалом та навчання зокрема:

- надання повної автономії дій закладам професійної освіти Франції;

- розширення доступу до отримання вищої професійної освіти;
- забезпечення права громадян на навчання в закладах професійної освіти;
- розширення кола освітніх програм та збереження глибини їх змістовності [200, с. 15].

Сьогодні основною тенденцією розвитку професійної освіти і навчання є просування у бік децентралізації управління закладами професійної (професійно-технічної) освіти. Такий курс обрала для себе й Україна. Метою впровадження децентралізації є значне обмеження впливу центральних органів контролю, визначення регіональних потреб та напрямів професійного навчання, розширення їх повноважень. На місцевий рівень було передано також здійснення контролю за якістю підготовки, укладання угод, атестацією закладів освіти та педагогічних працівників тощо. Отже, професійне навчання, починаючи з 1993 р. повністю перейшло під патронат муніципалітетів Франції. Наслідком таких дій є забезпечення реалізації активних програм зайнятості, зокрема з професійного навчання. Вони спрямовані на підтримку різних категорій громадян, зокрема молоді, що має лише загальну середню освіту. Перед початком процесу підготовки для кандидатів на навчання організовується вхідне тестування, що має на меті визначити індивідуальну освітню траєкторію для кожного. Пізніше для них розробляються індивідуальні навчальні програми, а після завершення – вихідний контроль [200, с. 15, 16].

Разом із розширенням повноважень для місцевих органів виконавчої влади більшим стає і коло для автономії державних закладів освіти, які займаються професійною освітою та навчанням. Тут створюються піклувальні ради закладів освіти, до функціоналу яких входить право на обмеження або усунення керівника закладу освіти. Наразі заклади професійної освіти отримали право вільно заробляти та використовувати на свої потреби зароблені кошти.

Водночас, децентралізація не привела до повної втрати контролю над професійною освітою та навчанням з боку центральних органів виконавчої влади. У межах державного управління залишилися такі повноваження і напрями контролю:

– розроблення та впровадження освітньо-професійних інноваційних програм, пошук інвестиційних джерел фінансування з метою підвищення конкурентоспроможності випускників закладів професійної освіти на ринку праці Франції та Європейського Союзу, їх мобільності, забезпечення відповідної якості професійної освіти та навчання;

– прогнозування середньострокового та довгострокового попиту та пропозиції на ринку праці Франції та Європейського Союзу.

Освітньою моделлю, що заслуговує детальної уваги, є система національних професійних кваліфікацій (National Qualification Framework) Великої Британії.

Досліджуючи її, можемо виділити чітку ступеневість здобуття професійної освіти. Загалом у британській моделі створено п'ять освітніх ступенів.

На першому професійні знання, уміння та навички здобуваються у загальноосвітніх школах, позашкільних установах та в умовах діючого виробництва. При цьому учень отримує дозовані теоретичні та практичні професійні знання, може виконувати лише найпростіші виробничі операції. Другий ступінь поєднує в собі загальноосвітню та професійну підготовку, під час якої слухач опановує професійні компетенції за визначеною професією. На третьому рівні запроваджується, поряд із наведеними вище, підвищення кваліфікації за отриманими раніше професійними уміннями й навичками. Здобуваються первинні знання з менеджерської справи. Четвертий рівень підготовки дає можливість слухачеві отримати, поряд із набутими на третьому рівні компетенціями, частину знань, притаманних вищій школі. Але без професійної науковості. Випускник четвертого рівня – це управлінець середнього рівня. Останній п'ятий ступінь – є найвищим, де слухач набуває не лише професійних знань, а й заочно здобуває вищу освіту, оволодіває компетенціями менеджера, професійними науковими знаннями, у нього формуються вміння приймати рішення та нести за них відповідальність, креативності, стресостійкості тощо.

Отже, розглянута система професійних кваліфікацій (NVQ) передбачає покрокове оволодіння професійними компетенціями – від першого рівня Basic Skills (початкові навички) до найвищого

рівня Professional. Така система дає змогу особі не лише здобути певну професію, а й результативно побудувати власну кар'єру, покрово спланувати свій професійний розвиток.

Основою професійної освіти та професійного навчання Великої Британії є розроблення, впровадження, закріплення на державному рівні Національної рамки професійних кваліфікацій (GNVQ). Дотримання концепції професійних компетентностей, стандартизованості, адаптивності – є основою побудови такої рамки. Національна рамка професійних компетенцій побудована таким чином, щоб кожен громадянин мав змогу бачити, з чого почати свою професійну діяльність, як побудувати подальше вдосконалення набутих компетенцій та яких результатів можна досягти. Значний вплив під час навчання мають загальноособистісні та творчі уміння й навички. Останні з'явилися серед переліку професійних кваліфікацій на вимогу роботодавців. GNVQ розроблялись та затверджувалися спільними зусиллями партнерів у процесі соціального діалогу. До сторін соціального діалогу увійшли: спілки та асоціації роботодавців, громадські організації, наглядові ради різних рівнів, профспілкові організації, державні інституції.

Хоча професійні стандарти й розроблені на кожен професію окремо й суттєво відрізняються один від одного, вони мають спільну інваріативну складову, метою впровадження якої є формування у слухачів комунікативних та інших м'яких навичок. На відміну від українських професійних стандартів, GNVQ окреслюють яким має бути кваліфікований робітник після проходження професійної підготовки, а не те як і чим потрібно вчити. Весь зміст поділений на закінчені модулі, які містять вимоги до знань, умінь та навичок на завершальному етапі. Такий варіант побудови навчального процесу значно спрощує оволодіння певними професійними компетенціями та скорочує термін навчання. Вона пропонує слухачам самостійно обирати темп, зміст та шляхи навчання. Здобувач має можливість опанувати професійні компетенції за різними професійними спрямуваннями. Після успішного закінчення модульного курсу слухач отримує сертифікат. Щоб мати можливість здійснювати професійне навчання за модульною технологією заклад професійної освіти має:

- бути побудованим на основі Національної рамки професійних кваліфікацій, урахувати попит та пропозицію на національному ринку праці;

- впроваджувати незалежне оцінювання кінцевих результатів підготовки чи підвищення кваліфікації;

- присуджувати професійну кваліфікацію на основі об'єктивності та неупередженості;

- бути доступним для всіх категорій населення країни, попереджувати прояви дискримінаційних дій будь-якого характеру.

Присвоєнням відповідної професійної кваліфікації займаються Головні організації (LB), діяльність яких закріплена низкою законодавчих актів. Заклади професійної освіти можуть стати учасниками оцінювання лише після отримання відповідного дозволу від Головних організацій (LB). На базі освітніх установ формуються так звані незалежні «центри оцінювання», які організовують оцінку теоретичних та практичних знань, умінь і навичок слухачів. Після проведення оцінювання видаються кваліфікаційні посвідчення. Діяльність таких центрів оцінювання поширюється здебільшого на слухачів власних закладів освіти, але їм надається також право на здійснення оцінювання й результатів неформального навчання, здобутого поза стінами закладу.

На відміну від інших закордонних держав у Британії існує дві форми сертифікації: державна та приватна. Приватна сертифікація не має вагомого впливу для державних установ і поширюється лише на внутрішньо фірмову професійну підготовку та підвищення кваліфікації працюючих на конкретному підприємстві. Це внутрішній документ для кожного окремого виробництва.

У Сполученому Королівстві відсутня централізація контролю за станом та якістю професійного навчання. Зокрема міністерство праці Великої Британії організовує та впроваджує фінансування програм навчання молоді, які не отримали освіти, та безробітних, і разом з іншими міністерствами відповідає за їх розвиток.

У сучасному Сполученому Королівстві, як і в низці інших закордонних країн, пропагується та розвивається політика навчання впродовж життя. Зокрема вважається, що працівник, який не бажає підвищувати свою професійну кваліфікацію, не має права на престижну роботу та перестає бути цікавим для потенційно-

го роботодавця. Підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації визнані єдиним джерелом активного професійного життя.

Цікавий для вивчення й української адаптації також досвід Данії. Для політики зайнятості Данії характерною ознакою є те, що система професійного навчання дорослого населення, зокрема перепідготовка та підвищення кваліфікації, організована таким чином, що освіту здобувають не тільки безробітні, а й громадяни, які працюють. Планування навчальних курсів здійснюється на основі попиту і пропозиції на ринку праці. Найбільшою організацією в галузі освіти дорослих є група перепідготовки на ринку праці – центри професійної підготовки дорослих при Міністерстві праці (AMU). Крім AMU, до мережі професійної підготовки дорослого населення входять народні вищі школи, різні навчальні гуртки, муніципальні центри навчання дорослих (від короткострокових професійних до академічних курсів), курси організацій, навчальні програми профспілок, заочне навчання по радіо і телебаченню та ін. [14, с. 97].

Данська система професійної освіти і навчання спирається на дуально-державну основу. Наразі Данія є країною майже повної грамотності населення. Тут діє системний нагляд за організацією професійної освіти з боку держави та її інституцій. Майже всі заклади загальної та вищої освіти перебувають під управлінням держави, вона ж визначає їх головну освітню траєкторію. Основним принципом данської освітньої системи, на всіх рівнях, є забезпечення права громадянина на здобуття будь-якого виду освіти, на будь-якому рівні. У країні можна окреслити такі типи закладів професійної освіти:

- заклади академічної та неакадемічної вищої освіти;
- заклади подальшої освіти (further);
- заклади «відкритої» освіти.

Данська професійна освіта розподілена на два вектори: класичний заклад вищої освіти – вектор університету; другий – вектор коледжу.

Сполучене Королівство Данія на початку двадцять першого століття тримає курс на децентралізацію, зокрема й системи професійної освіти. В такому сенсі діювою є профорієнтаційна система школярів. Розроблена та впроваджена низка заходів щодо

визначення для кожного школяра подальшого професійного навчання, розвитку їх нахилів та здібностей.

Цікавим є досвід організації подальшої освіти після здобуття загальної середньої. Впровадження курсів базової підготовки та передвищівської орієнтації (аналогічно до українських підготовчих курсів і підготовчих відділень).

«Відкрита» освіта – це освіта для дорослих, працюючих людей, які потребують зміни або підвищення кваліфікації. «Відкрита» освіта організовується за кошти громадян (близько 600 крон за один семестр). Вона полягає у вивченні окремих спеціалізованих дисциплін. Результати проміжних, підсумкових і кваліфікаційних випробувань (іспитів) у секторі «відкритої» освіти прирівнюються до екзаменаційних результатів за гранувальними програмами університетів.

Розглянуті національні моделі організації професійної освіти, 35 освітніх систем у 32 західних країнах [260], окреслюють практично всі представлені в країнах Європи організаційні структури систем професійного навчання:

1. Дуальна модель професійного навчання (Німеччина, Австрія, Швейцарія) – її відмінною рисою є глибока інтеграція практичної та теоретичної складової, нерозривне поєднання практики (стажування на робочому місці) і теорії (підготовка у професійних школах). Можна імплементувати у вітчизняний освітній простір: незалежний контроль за якістю професійної підготовки кваліфікованих робітників, практична складова відбувається в умовах активного виробництва.

2. Система професійних коледжів (Італія, Іспанія, Франція, Нідерланди) – характерною рисою представленої моделі є її державна регульованість, професійна освіта виступає альтернативою середній, має потоковий характер, вища освіта не перетинається з професійною; навчальні плани та програми єдині для всіх професійних закладів, стажування в умовах виробництва організоване впродовж останнього року навчання, має скорочений термін. Можна імплементувати у вітчизняний освітній простір: стажування випускників останніх курсів навчання в умовах виробництва.

3. «Відкритий» освітній простір (Данія) – модель характеризується доступністю засобів навчання для шукачів роботи та працівників, які хочуть підвищити свій професійний рівень. Побудована

за блоковим принципом, після завершення кожного блоку можна отримати сертифікат, функціонує тільки на платній основі.

4. Шведська модель (Швеція) – характерною ознакою освітньої системи є органічне поєднання середньої та професійно-технічної освіти, де слухачі разом із загальною освітою мають змогу здобути певну професію; створено 13 ліній професійної освіти тривалістю від двох до чотирьох років. Певні напрацювання шведської моделі запроваджуються в українській системі загальної освіти в межах допрофесійної підготовки.

5. Професійна підготовка після середньої школи (Бельгія, Франція, Ірландія, Італія, Нідерланди та ін.) – модель з'явилась як один із засобів боротьби з безробіттям, особливо молодіжним; спрямована на адаптацію молоді на ринку праці. Здебільшого це професійні курси безпосередньо на виробництві, щоб отримати перш робоче місце. Роботодавці отримують дотації від держави на професійну підготовку. Негативним аспектом подібної ситуації є складність контролю за якістю підготовки, позитивним – її гнучкість і непогане залучення молоді на ринок праці.

6. Система національних професійних кваліфікацій (Велика Британія) – це п'ятиступенева система професійної освіти, яка базується на принципах модульності та дозованості; розроблені єдині національні кваліфікаційні вимоги та стандарти. Слід імплементувати в професійне навчання України: розроблення єдиних стандартів професійної майстерності. Такий стандарт, який може задовольнити всіх громадян країни, промисловість, профспілки.

З метою імплементатії в освітній простір України **позитивних здобутків** розвинених країн Європи і світу слід розробити та впровадити низку заходів: організація прогнозування попиту на професійні компетенції, які будуть затребувані у середньостроковій та довгостроковій перспективі; впровадження програм із професійної орієнтації та переорієнтації; залучення роботодавців до розроблення й фінансування програм із професійного навчання; налагодження тісної співпраці закладів професійної (професійно-технічної) освіти з працедавцями.

Наразі аналіз наукових джерел з вивчення зарубіжного досвіду організації професійної освіти дозволив сформулювати раціональну модель професійного навчання безробітних, яку можна

використати в Україні в умовах структурно-інноваційних перетворень економіки. Запропонована модель базується на синергетичній взаємозалежності складових тріади «освіта – інновація – виробництво», основними принципами якої є системність, конструктивізм, демократизація, що дозволяє визначити атрактор безперервної освіти: «заклад професійної (професійно-технічної) освіти – інноваційний навчально-виробничий майданчик – виробництво».

РОЗДІЛ IV. ВИКЛИКИ ЛОКАЛЬНИХ РИНКІВ ПРАЦІ ТА ДІЯЛЬНІСТЬ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ ЩОДО ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

4.1. Співпраця органів місцевого самоврядування з державною службою зайнятості щодо надання послуг в умовах децентралізації зайнятості

Розбудова незалежної правової держави, що відбувається в Україні, та реформування системи управління зумовлюють зростання ролі територій у здійсненні основних напрямів соціально-економічної політики. На сьогодні значно розширюються функції і завдання регіонів щодо формування ринку праці, забезпечення зайнятості населення і раціонального використання людських ресурсів [132].

Державна політика України у сфері місцевого самоврядування спирається на інтереси членів територіальних громад і передбачає децентралізацію влади – тобто передавання від органів виконавчої влади органам місцевого самоврядування значної частини повноважень, ресурсів та відповідальності. За основу цієї політики взято положення Європейської хартії місцевого самоврядування та найкращі світові стандарти суспільних відносин у цій сфері.

Закон України «Про добровільне об'єднання територіальних громад» дав змогу розпочати формування дійового базового рівня місцевого самоврядування. З 2015 по 2018 рр. в Україні створено 878 об'єднаних територіальних громад (ОТГ). До складу цих ОТГ увійшли більше 4 тис. колишніх місцевих рад. Загалом 9 млн людей проживають в ОТГ.

З метою забезпечення ефективного управління діяльністю об'єднаних територіальних громад наказом Міністерства соціальної політики України № 26 від 19.01.2016 р. затверджено «Методичні рекомендації щодо виконання власних (самоврядних) повноважень об'єднаної територіальної громади у сфері соціального захисту населення», якими у структурі виконавчого органу об'єднаної територіальної громади пропонується утворити відповідні структурні підрозділи або покласти повноваження на відповідальних працівників виконавчого органу (далі – відповідальний підрозділ/посадова особа).

Аналіз чинного законодавства України, яке дозволяє легітимізувати професійну діяльність посадової особи (фахівця із соціальної роботи) як фахівця із реалізації системи соціального захисту в межах об'єднаної територіальної громади, здійснено в роботі [262].

Серед основних завдань відповідальних підрозділів (посадових осіб) – забезпечення державної політики у сфері зайнятості, що передбачає, серед іншого, участь у формуванні та реалізації державної політики у сфері зайнятості населення; участь у реалізації територіальних (місцевих) програм зайнятості населення; визначення видів та організацію громадських робіт, що відповідають потребам територіальної громади або задовольняють її суспільні потреби (відповідно до ст. 17, 18, 31 Закону України «Про зайнятість населення»).

Успішна реалізація цих завдань в умовах децентралізації зайнятості значною мірою залежить від співпраці органів місцевого самоврядування з державною службою зайнятості. Насамперед від результатів діяльності посадових осіб державної служби зайнятості та співпраці її структурних підрозділів регіонального і базового рівня з об'єднаними територіальними громадами.

Деякі питання діяльності ОТГ щодо надання послуг із соціальної підтримки населення за участі державної служби зайнятості визначені наказом Міністерства соціальної політики України № 1030 від 21.06.2017, яким затверджені «Методичні рекомендації щодо діяльності об'єднаної територіальної громади у сфері соціального захисту населення та захисту прав дітей».

Державній службі зайнятості (Центральному апарату) запропоновано разом із об'єднаними територіальними громадами вжити заходів щодо організації віддалених робочих місць для прийому громадян і надання послуг за місцем реєстрації заявників уповноваженими представниками державної служби зайнятості.

Уповноважений представник державної служби зайнятості на прийомі в ОТГ (в т. ч. у режимі віддаленого робочого місця) надає послуги з питань працевлаштування та соціального захисту населення від безробіття, зокрема: інформаційно-консультаційні – щодо умов і порядку реєстрації, перереєстрації безробітних та обліку осіб, що шукають роботу; призначення допомоги по

безробіттю та необхідного переліку документів; пошуку роботи (за наявності доступу до порталу пошуку роботи); резервування часу у спеціалістів через сервіс «Електронна черга»; надання профорієнтаційних послуг.

Державна служба зайнятості активно включилася в роботу із забезпечення реформ з децентралізації органів державної влади та розвитку місцевого самоврядування. У базі Державної служби зайнятості станом на 1 вересня 2018 р. налічувалось 9 тис. вакансій до об'єднаних територіальних громад.

Про це повідомила заступник начальника Управління організації надання соціальних послуг – начальник відділу організації надання соціальних послуг Державної служби зайнятості (Центрального апарату) В. Плачинда під час круглого столу в Укрінформі [71].

Водночас вона зауважила, що Державною службою зайнятості створено 762 виїзних робочих місця, де працівники служби надають консультації працівникам та членам ОТГ.

Значним досвідом роботи поділився у статті [323] С.Черешня, директор Хмельницького обласного центру зайнятості.

Ураховуючи зміни, які відбуваються в суспільстві, інноваційні підходи державної служби зайнятості як сервісної організації у червні 2017 р. було розроблено проєкт обласної служби зайнятості «Робота з громадами – новий рівень» (далі – Проєкт). Його метою є наближення послуг державної служби зайнятості до цільових аудиторій шляхом виїзду фахівців на місця, використання новітніх інформаційних технологій; підвищення поінформованості учасників Проєкту про можливості служби зайнятості.

Ефективність співпраці служби зайнятості з об'єднаними територіальними громадами багато в чому залежить від особистих контактів керівників центрів зайнятості та ОТГ [323]. З метою наближення соціальних послуг до клієнтів, створення системи оперативного і безперешкодного реагування на потреби жителів об'єднаних територіальних громад, директор Переяслав-Хмельницького міськрайонного центру зайнятості Л. Красова відвідала Дівичківську та Студениківську сільські ради (ОТГ).

Під час зустрічі з сільськими головами Дівичківської сільської ради (ОТГ) Т. Девком та Студениківської сільської ради (ОТГ) М. Лях були обговорені питання щодо проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи серед населення та роботодавців, можливості створення нових робочих місць, зайнятості сільського населення, організації громадських та інших робіт тимчасового характеру, професійного навчання громадян, у тому числі за сприяння служби зайнятості, розвитку підприємницької ініціативи серед членів ОТГ та надання соціальних послуг населенню безпосередньо на території громад. У результаті проведених зустрічей були підписані угоди про співпрацю.

Директор Харківської районної філії Харківського обласного центру зайнятості І. Шатіло провела зустріч з головою Пісочинської об'єднаної територіальної громади О. Чернобаєм з приводу проведення профорієнтаційної роботи з учнівською молоддю.

Учасники зустрічі затвердили план проведення виїзного профорієнтаційного заходу для мешканців Пісочинської ОТГ. Особливу увагу приділили організації профінформаційних заходів щодо популяризації робітничих професій та можливостей здобуття їх у Харківському центрі професійно-технічної освіти державної служби зайнятості [242].

Протягом тижня з профорієнтаційною метою, фахівці Лиманського міського центру зайнятості відвідували загальноосвітні навчальні заклади Лиманської ОТГ, серед яких були школи сіл Ярова, Дробишеве, Зарічне і Торське [281].

Фахівці розповіли про послуги служби зайнятості, провели профорієнтаційні уроки, ознайомили школярів із різноманітними професіями і навчальними закладами. Визначити професійні інтереси, схильності, бажання, потреби у певних видах діяльності допоможе профорієнтаційне онлайн тестування з використанням заснованої веб-платформи «Моя професія: консультаційна мережа», а також безкоштовні онлайн програми на Android, такі як «Центр профорієнтації».

У селі Хоружівка Недригайлівського району Сумської області розпочав роботу перший в Україні Центр сприяння розвитку об'єднаних територіальних громад Державної служби зайнятості. Він створений на базі навчального відділення

Державного навчального закладу «Сумський центр професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості» [165].

Активну участь у створенні Центру брала обласна та районна влада, роботодавці, соціальні партнери.

Ефективним механізмом надання соціальних послуг на рівні об'єднаної територіальної громади може виступити соціальне партнерство як взаємодія основних соціальних суб'єктів: державних і місцевих органів управління, бізнес-структур і недержавних некомерційних організацій у сфері надання соціальних послуг. Головним суб'єктом соціального партнерства в наданні соціальних послуг на рівні територіальної громади можуть виступати громадські організації, а основною технологічною формою соціального партнерства в наданні соціальних послуг на рівні об'єднаної територіальної громади – соціальне замовлення як засіб регулювання діяльності у сфері надання соціальних послуг шляхом залучення на договірній основі суб'єктів господарювання для задоволення потреб у соціальних послугах, визначених місцевими органами виконавчої влади й органами місцевого самоврядування [153].

Сучасні науковці у сфері соціального управління приділяють значну увагу дослідженням функціонування механізму соціального партнерства на рівні територіальної громади, відтворюючи його структурно-функціональну форму як державно-приватно-громадську взаємодію. Так, В. Якимець запропонував функціональні типи механізмів соціального партнерства, які можуть бути реалізовані на регіональному рівні. Це, насамперед, – конкурсні, організаційні та процедурні механізми. Конкурсні механізми передбачають взаємодію влади (грантодавця) лише з тими суб'єктами, які виграли конкурс. До цієї групи входять механізми соціального замовлення, соціального гранту, тендеру, конкурсу на отримання кредиту, конкурсу соціальних проектів, громадських ініціатив, авторських варіативних програм і т. д.

Хмельницька обласна служба зайнятості постійно в пошуку нових шляхів співпраці з ОТГ, до якої залучає і соціальних партнерів [71]. Зокрема, у вирішенні проблем членів громад у сфері правових питань продовжується тісна співпраця з центрами надання правової допомоги, щодо питань запобігання торгівлі людьми – з БФ «Ксена» та ГО «Есперо». З питань інформаційно-

роз'яснювальної, профорієнтаційної роботи – із закладами освіти, бібліотеками та іншими соціальними партнерами.

В умовах дефіциту робочих місць та гострої конкуренції на ринку праці все більшого значення набувають громадські роботи. Результатом зміцнення співпраці з територіальними громадами має бути збільшення обсягів тимчасової зайнятості шляхом залучення безробітних до громадських робіт за рахунок коштів місцевих бюджетів [132].

Важливим є досвід організації громадських робіт Черкаської обласної служби зайнятості, адже майже половина населення області – сільські мешканці, аналогічна ситуація і з безробітними, що користуються послугами обласної служби зайнятості [65].

Відомо, що для безробітних громадян участь у таких роботах дозволяє зберегти або відновити мотивацію до праці, відчувати себе потрібним, працювати в колективі, активізувати свої прагнення до пошуку постійної зайнятості. Крім того громадські роботи є своєрідним механізмом відбору постійних працівників.

Після внесення змін до Закону України «Про зайнятість населення» і Порядку організації громадських та інших робіт тимчасового характеру була розпочата спільна робота представників обласного центру зайнятості, обласної державної адміністрації та обласної ради з відпрацювання нового механізму організації робіт. На місцях керівники центрів зайнятості під час проведення засідань, колегій, сесій, які відбулися в районних адміністраціях за участю сільських голів, ініціювали питання організації громадських робіт у селах та селищах регіону. Надавали роз'яснення щодо змін в організації громадських робіт та їх фінансуванні, переваг співпраці зі службою зайнятості.

Традиційними видами громадських робіт є: благоустрій територій сіл району, упорядкування кладовищ, меморіалів, пам'ятників, братських могил та інших місць поховання загиблих захисників Вітчизни, ліквідація несанкціонованих сміттєзвалищ, упорядкування територій автобусних зупинок, зон відпочинку.

При організації громадських робіт не залишаються поза увагою й інші соціально уразливі категорії населення, які потребують допомоги у повсякденному житті. На увагу

заслугує досвід проведення відповідної роботи в Черкаському міському центрі зайнятості, який спільно з виконавчим комітетом міської ради організував тимчасову зайнятість для 1,7 тис. безробітних. Особи, задіяні у громадських роботах, насамперед беруть участь у вирішенні проблем соціального характеру, наприклад здійснюють супровід осіб з вадами зору (Черкаська обласна організація товариства сліпих) та осіб, які потребують соціальної адаптації в суспільстві (Черкаське обласне відділення всеукраїнської благодійної організації «Всеукраїнська мережа ЛЖВ» та Черкаська благодійна організація людей, що живуть з ВІЛ/СНІД «Від серця до серця»), догляд за дітьми-інвалідами (ГО «Спілка батьків дітей-інвалідів-оновлена»).

Тісні зв'язки із зазначеними вище організаціями налагодилися завдяки співпраці під час проведення заходів, які ініціював міський центр зайнятості. Це – проведення круглих столів із соціальних питань та семінарів з питань працевлаштування інвалідів, осіб, що живуть з ВІЛ/СНІД, організація ярмарків вакансій для інвалідів, а також індивідуальні відвідування роботодавців безпосередньо на підприємствах фахівцями відділу взаємодії з роботодавцями та керівництвом центру зайнятості.

Для вирішення проблем зайнятості на місцевих ринках праці широко використовується міжнародна технічна допомога.

У Млинівській територіальній громаді відповідно до проекту Міжнародної організації праці «Інклюзивний ринок праці для створення робочих місць в Україні» відбувся робочий семінар «Створення місцевих партнерств зайнятості». У заході взяли участь старший технічний радник проекту МОП Джемал Ходжіч, національний координатор Проекту Георгій Морозов, представники органів місцевого самоврядування, роботодавців, освіти і науки, служби зайнятості, Рівненської обласної державної адміністрації, Рівненського Центру розвитку місцевого самоврядування. На семінарі йшлося про те, що необхідно мати реальну програму з командою для її втілення в життя і за фінансової підтримки забезпечити сприятливі умови щодо ведення підприємницької діяльності, створення нових робочих місць та підвищення ефективності праці [304].

Проект МОП «Інклюзивний ринок праці для створення робочих місць в Україні» реалізується в межах Данської програми сусідства (DANEP) на 2017-2021 рр. та Данської програми підтримки для України. Його мета – вирішення структурних проблем зайнятості та ринку праці на національному і регіональному рівнях за рахунок зміцнення соціального діалогу та тристоронніх механізмів.

Рівненська область, зокрема Млинівська та Сарненська ОТГ, є пілотною в Україні з поширення проекту МОП зі створення місцевих партнерств зайнятості (МПЗ), завданнями яких є: прогнозувати та керувати негативними наслідками соціально-економічних змін у сфері зайнятості та ринку праці, після чого пропонувати заходи, що забезпечать створення робочих місць та економічний розвиток громади. Програмою також передбачені кошти для фінансування розвитку підприємництва в ОТГ. Учасники форуму отримали інформацію про досвід роботи МПЗ у країнах ЄС.

4.2. Актуальні проблеми публічного управління зайнятстю на місцевому рівні в умовах реформування ДСЗУ

Нові виклики сучасного ринку праці, що постали перед владними інституціями у зв'язку з посиленням кризових явищ у сфері соціально-трудових відносин та зайнятості населення України значно активували суспільний запит до державної служби зайнятості стосовно ефективності й результативності її діяльності. Пошук шляхів виходу з кризи на вітчизняному ринку праці спонукали керівництво Міністерства соціальної політики та ДСЗ, як важливих суб'єктів у сфері зайнятості, розпочати реформування (реорганізацію) діяльності Служби. Особливо гостро постало питання щодо нових підходів до організації діяльності Служби на місцевому рівні, де соціальні послуги незайнятому населенню надають базові центри зайнятості (ЦЗ), які організаційно підпорядковуються обласним центрам зайнятості (ОЦЗ). Актуальність проблеми і складність виконання цього важливого завдання посилюється тим, що реорганізація Служби повинна базуватися на засадах нового типу управління –

публічного, та узгоджуватися з процесами децентралізації, які відбуваються на рівні органів місцевого самоврядування (ОМС).

Стратегія реорганізації діяльності ДСЗ на місцевому рівні полягає в організаційному приєднанні базових ЦЗ до обласних ЦЗ шляхом створення на їх базі філій обласного центру зайнятості. Кінцевим результатом зміни раніше діючої організаційної структури Служби має стати ліквідація (закриття) понад 600 базових ЦЗ і створення в Україні розгалуженої мережі міських, міськрайонних, районних філій ОЦЗ. Місією філії визначено максимально повне зосередження на процесах надання якісних соціальних послуг з питань зайнятості, їх наближення до місця проживання громадян, безперешкодність доступу населення до послуг. Філії мають стати виробниками й постачальниками послуг населенню.

Першими конкретними заходами реорганізації ДСЗ на місцевому рівні, реалізація яких розпочалася в Україні з кінця 2017 р., стала ліквідація в «пілотних» базових ЦЗ окремих структурних підрозділів (наприклад, відділів бухгалтерського обліку, активної підтримки безробітних) та певних посад працівників (бухгалтерів, спеціалістів з профорієнтації, господарської діяльності, охоронців, водіїв). Штатні посади спеціалістів бухгалтерського обліку з базових ЦЗ передано на обласний рівень, а спеціалісти відділів активної підтримки безробітних, профорієнтатори мають поповнити штат відділів взаємодії з роботодавцями або відділів надання соціальних послуг населенню базового ЦЗ. Зміна організаційної структури привела до зміни функцій управління. Деякі з них стали строго централізованими і були зосереджені на регіональному рівні (бухгалтерський облік, господарське забезпечення діяльності базових ЦЗ), деякі – частково централізованими (погодження організації та затвердження обсягів фінансування громадських робіт). Решта функцій базового ЦЗ, як і було раніше, залишаються децентралізованими (зосереджені на рівні філії), проте їх перерозподілили між окремими підрозділами, об'єднали. Наприклад, питання профорієнтації, навчання безробітних, укладання договорів щодо громадських та інших тимчасових робіт, які належали до функцій відділів активної підтримки безробітних, передаються до відділів із взаємодії з роботодавцями. Частину функцій (облік робочого часу,

видача довідок безробітним про їх доходи та особисті рахунки, перевірка правильності складання кошторисів на громадські роботи, визначення розміру нарахувань матеріальної допомоги по безробіттю тощо) мають виконувати спеціалісти відділів надання соціальних послуг (відділів працевлаштування), що неминуче призведе до збільшення їх навантаження і може негативно впливати на якість надання послуг. Поряд з цим деякі з функцій, зокрема щодо охорони праці, техніки безпеки, мобілізаційної роботи, цивільного захисту, все ж таки залишаються за філією, хоча вони й не властиві системі надання соціальних послуг.

Управлінські аспекти реорганізації Служби полягають у наступному. В умовах реорганізації відбувається зміна правового статусу базових центрів зайнятості: вони втрачають статус юридичної особи і мають бути закриті (ліквідовані), натомість на їх базі створюються філії без права юридичної особи. Фактично із суб'єкта управління зайнятістю на місцевому рівні базові ЦЗ (філії) перетворюються на об'єкт управління, строго підпорядкований обласному ЦЗ. З точки зору управлінської взаємодії при «старій» моделі управління базовий ЦЗ, з одного боку, був суб'єктом управління відносно локального ринку праці та об'єктом управління на регіональному ринку праці. Наділений такими суб'єкт-об'єктними повноваженнями базовий ЦЗ мав більш міцні управлінські й іміджеві позиції на місцевому рівні. Зміна його правового статусу в частині втрати юридичної самостійності, перетворення його у філію обласного ЦЗ послаблює управлінську взаємодію як з органами влади на місцях, так і з соціальними партнерами, зокрема й роботодавцями. Філія втрачає право приймати більшість управлінських рішень (УР), прийняття яких тепер здійснюватиме ОЦЗ. Зазначене може призвести не лише до ускладнення процесів комунікації філій з ОЦЗ, проблем зі зворотним зв'язком, а й подовжить час (оперативність) прийняття важливих УР, що безумовно негативно впливатиме на ефективність публічного управління сферою зайнятості на місцях. Оскільки на підставі переданої з базового рівня інформації, певних документів переважна більшість рішень розпорядчого характеру прийматимуться лише в ОЦЗ, збільшаться господарські витрати філій на документування та пересилання службових документів на рівень області. Через зміну механізму комунікації, його

ускладнення не варто виключати зниження рівня якості послуг, що надаються клієнтам спеціалістами філій, оскільки замість безпосередньої роботи з ними частина спеціалістів буде задіяна в забезпеченні інформаційних зав'язків з ОЦЗ.

Переведення базових ЦЗ у статус філії призведе до зміни управлінських відносин у системі «керуюча система – керована система». Зокрема, посилюється централізація функцій публічного управління зайнятістю та їх зосередження переважно на регіональному (обласному) рівні, що не зовсім узгоджується з узятим курсом на децентралізацію влади й управління.

Правові аспекти, що мають місце під час реорганізації Служби, стосуються відсутності чітко визначеного єдиного і сталого з боку ДСЗ (ЦА) організаційно-правового підходу до реорганізації. Залишаються невизначеними правові положення стосовно укладання філіями договорів з місцевими громадами на проведення громадських робіт.

Щодо фінансових проблем реорганізації – можливі затримки з нарахуванням і виплатою матеріальної допомоги по безробіттю. Раніше цю роботу виконували кваліфіковані бухгалтери базових ЦЗ. У результаті переведення їх посад на регіональний рівень первинні дані щодо розрахунку матеріальної допомоги тепер здійснюватимуть спеціалісти відділу базового ЦЗ, які не мають відповідної фахової підготовки з бухгалтерських питань. Це не може виключити допущення помилок з боку спеціалістів (людський фактор). Внесення і передавання на рівень області однією з філій некоректних даних щодо допомоги безробітним призведе до затримки з нарахуванням ОЦЗ матеріальної допомоги та її виплатою для усіх інших філій регіону, що посилюватиме соціальну напругу серед безробітних та їх сімей.

Серед питань нормативно-правового забезпечення діяльності ДСЗ слід зазначити потребу в оновленні переліку спеціальностей, навчання безробітних за якими здійснюють базові ЦЗ (надалі продовжать філії). Серед них – веб-програмування, комп'ютерний дизайн, робота з віддаленим доступом (фрілансери) тощо, адже сучасний ринок праці потребує робочої сили нової якості, більш обізнаних працівників, які володіють сучасними інформаційно-комунікаційними технологіями.

Не позбавлений проблем і науково-методичний супровід роботи персоналу базових ЦЗ (філій). Відчувається брак конкретних науково-методичних і науково-практичних розробок, які б полегшували роботу спеціалістів ЦЗ в умовах реорганізації і посилювали її якість та ефективність. У діючих раніше єдиній технології обслуговування населення (ЄТОН), а після неї в єдиній технології надання соціальних послуг населенню (ЄТНаСП), розроблених для Служби зайнятості науковцями ІПК ДСЗУ та практиками ДСЗУ, якими користувалися спеціалісти базових ЦЗ, було конкретно й детально описано робочі процеси та викладено алгоритм дій спеціалістів усіх відділів і секторів ЦЗ. Технологізація процесів надання соціальних послуг щодо зайнятості з визначеною покроково процедурою їх надання значно спрощувала роботу спеціалістів відділів, навіть тих, які нещодавно почали працювати в ЦЗ (це значно прискорювало адаптацію «новеньких» до виконання функцій на робочому місці). Доцільність і результативність саме такого підходу щодо організації роботи відділів (секторів) базового ЦЗ в межах зазначених технологій була доведена багаторічним позитивним досвідом їх роботи. Сьогодні базові ЦЗ і новостворені філії працюють в умовах нового Регламенту їх діяльності, де дуже узагальнено викладено роботу спеціалістів з клієнтами, що нерідко призводить до помилок при обранні тієї чи іншої моделі взаємодії з ними. Отже, є потреба у розробці для філій відповідних науково-методичних матеріалів, які забезпечуватимуть якість і повноту реалізації Регламенту.

В умовах реорганізації діяльності та посилення вимог щодо підвищення ефективності роботи Служби й структур, що входять до її складу, зокрема центрів професійно-технічної освіти ДСЗ, зростає потреба в оновленні їх методичного супроводу. Ці навчальні заклади, маючи подвійну підпорядкованість Мінсоцполітики та МОН, змушені діяти в межах державних стандартів професійно-технічної освіти, затверджених МОН. Зазначені стандарти розраховані на навчання учнівської молоді, водночас переважна більшість слухачів ЦПТО – дорослі люди, навчання яких має певну специфіку і повинно здійснюватися на засадах андрагогіки. Тому є потреба у розробці й затвердженні державних стандартів професійно-технічного навчання дорослого

населення, робочих навчальних програм і планів підготовки за робітничими професіями.

Реорганізація Служби на місцевому рівні торкається й ефективності та якості публічного управління зайнятістю з боку обласних центрів зайнятості. Зокрема, прийняття ОЦЗ управлінських рішень розпорядчого характеру щодо діяльності філій залежатиме від оперативності подання філіями необхідної інформації, її достовірності. Будь-які затримки з боку філій у плані передавання інформації, документів позначатиметься на своєчасності прийняття УР, що може негативно впливати на якість та ефективність роботи як ОЦЗ, так і філії.

Деякі проблеми, що виникають у сфері публічного управління та адміністрування зайнятістю на місцевому рівні в умовах реорганізації ДСЗ торкаються діяльності об'єднаних територіальних громад (ОТГ). Так, розвиток процесів децентралізації спонукав ДСЗ шукати нові форми взаємодії з новоствореними ОМС. На цьому шляху виявилися певні перешкоди, зокрема труднощі з виконанням ОТГ делегованих їм державою повноважень щодо соціального захисту безробітних, які мешкають у громадах. Певна частина роботодавців, підприємства яких діють у межах ОТГ, не дотримуються вимог законодавства стосовно подання до базових ЦЗ (філій) даних про вакансії на новостворені та вільні робочі місця, що ускладнює працевлаштування місцевого населення. Водночас, через значний обсяг роботи голови та виконавчі комітети ОТГ не встигають належним чином контролювати реалізацію даного механізму управління зайнятістю.

Технічна незабезпеченість ОТГ в частині наявності мережі Інтернет стримує впровадження інноваційного методу надання безробітним соціальних послуг за місцем їх проживання. Йдеться про послуги, які можуть надаватися в ОТГ спеціалістами виїзних мобільних груп, що створюються в базових ЦЗ (філіях). Серед таких послуг – електронна реєстрація безробітних, складання резюме, його розміщення в базі даних ДСЗ, пошук роботи тощо. Поряд із цим через відсутність в ОТГ Інтернету та проблеми з доступом до єдиної інформаційно-аналітичної системи ЄІАС. NET ці та інші соціальні послуги безробітним, які мешкають в

ОТГ, оперативно надати неможливо, що нівелює ефективність роботи виїзних мобільних груп.

Однією з проблем, що виникла в процесі децентралізації надання послуг в ОТГ, стала організація громадських робіт на засадах паритетності та підписання між базовими ЦЗ (філіями) і новоутвореними громадами договорів щодо їх проведення. Суть проблеми полягає в недостатньому фінансуванні громадських робіт на території тих населених пунктів, які приєдналися до основної громади, оскільки вони здебільшого були дотаційними. Тому після утворення ОТГ зведений місцевий бюджет не дозволяє повною мірою реалізувати заходи активної тимчасової зайнятості безробітних громадян, які перебувають на обліку в ЦЗ (філії).

4.3. Соціальні послуги державної служби зайнятості як чинник інституціалізації ринку праці

Вирішення проблем зайнятості населення України було і залишається головним завданням у роботі державної служби зайнятості. Беручи до уваги необхідність формування та реалізації соціально-економічної політики, забезпечення збалансованості попиту і пропозиції робочої сили, головною метою служби зайнятості є досягнення нового рівня співпраці з органами влади, соціальними партнерами, роботодавцями, населенням. Державна служба зайнятості як посередник на ринку праці між шукачами роботи та роботодавцями надає широкий спектр соціальних послуг, спрямованих на сприяння працевлаштуванню людей, а також забезпечує їх соціальний захист у разі настання безробіття. Одним з інструментів забезпечення ефективної діяльності служби зайнятості є налагоджена робота системи соціальних послуг, що надаються її клієнтам, серед яких є особливо уразливі категорії населення.

Питання діяльності вітчизняної державної служби зайнятості, як одного з суб'єктів державної соціальної політики, постійно привертають увагу вітчизняних учених і практиків. У своїх публікаціях Ю. Маршавін, Р. Кучмук, Л. Падалка, М. Руженський, О. Баришнікова, І. Терюханова, Н. Стульпінас, О. Могильний, М. Орлатий, М. Борімчук, Л. Авдєєв, І. Гнибіденко, Г. Горбаль, В. Підлісний, присвячених аналізу ринку праці,

особливостям його функціонування на сучасному етапі розвитку, досліджували різні аспекти діяльності служби зайнятості. Не залишаються поза увагою науковців і соціальні послуги, що їх надає служба зайнятості своїм клієнтам. Оскільки в царині соціальної роботи проблеми з їх наданням виникають зі стійкою періодичністю, досліджувати причини їх виникнення, шукати шляхи розв'язання також треба постійно.

Сьогодні ситуація на ринку праці в Україні прямо залежить від економічних процесів, які в ній відбуваються. Нинішня нестабільність, неспроможність багатьох вітчизняних товаровиробників конкурувати з аналогічними, більш потужними світовими компаніями, що впевнено завойовували свою нішу, несприятлива податкова політика, брак великих капіталовкладень, дисбаланс між попитом і пропозицією робочої сили, низький рівень пропонованої роботодавцями оплати праці та чимало інших чинників позначаються на зайнятості населення і добробуті людей [30, с. 53-54].

Серед активних заходів сприяння зайнятості населення, які здійснює державна служба зайнятості, – компенсація ЄСВ у разі створення нових робочих місць; надання інформаційних та профорієнтаційних послуг; організація банку вакансій, пошук підходящої роботи, сприяння у працевлаштуванні громадян, працевлаштування неконкурентоспроможних верств населення, підвищення конкурентоспроможності робочої сили за рахунок організації професійного навчання, перенавчання та підвищення кваліфікації; організація оплачуваних громадських робіт та робіт тимчасового характеру тощо.

Пошуки шляхів скорочення термінів працевлаштування безробітних – одна з основних проблем державної служби зайнятості. Як доводить практика, клієнт із активною життєвою позицією щодо працевлаштування знаходить роботу протягом шести місяців безробіття [1, с. 33-34]. Якщо цього не відбувається, виникає необхідність перегляду його підходів до вирішення даного питання. У базових центрах зайнятості постійно діють комісії з довготривалого безробіття. На засіданнях комісії фахівці спільними зусиллями допомагають безробітним визначитись із перспективами працевлаштування, отримання нової професії.

Серед актуальних проблем державної служби зайнятості – питання працевлаштування осіб з обмеженими фізичними

можливостями, їхня подальша психологічна адаптація. Ці громадяни належать до уразливих груп населення, потребують соціального захисту, оскільки їм важко конкурувати на ринку праці в сучасних економічних умовах. Проте професійна діяльність для них – це можливість бути рівноправними членами суспільства та якомога повніше реалізуватися в житті [280, с. 34]. При працевлаштуванні громадян з обмеженими фізичними можливостями виникає низка проблем, частина з яких потребує законодавчого врегулювання. Зокрема це стосується створення спеціальних робочих місць для працевлаштування інвалідів [191, с. 45].

Інтеграція громадян з обмеженими фізичними можливостями в суспільство шляхом працевлаштування є важливим фактором. Задля цього необхідна організація чіткої співпраці між державними структурами, громадськими організаціями стосовно надання соціальних послуг цій категорії населення з метою вирішення питань їхнього працевлаштування. Це, в першу чергу, налагодження більш ефективної взаємодії з роботодавцями усіх форм власності, які мають бути зацікавленими у працевлаштуванні інвалідів.

Іншою причиною, що стримує працевлаштування громадян цієї категорії, є недосконалість програм їх реабілітації, що, своєю чергою, ускладнює пошук підходящої роботи. Для того, щоб індивідуальні програми реабілітації інвалідів ставали більш досконалими, спеціалістам базових центрів зайнятості потрібно брати участь в засіданнях медико-соціальної експертної комісії (МСЕК). Треба співпрацювати з тими фахівцями МСЕК, які складають індивідуальні програми реабілітації інвалідів. Існує необхідність проведення навчань для інформування та консультування членів МСЕК про реальні потреби у працівниках тих чи інших спеціальностей на ринку праці. Можливо, ці фахівці навіть не обізнані з проблемами, які виникають при працевлаштуванні інвалідів. Підвищення якості складання індивідуальних програм реабілітації інвалідів, їх осучаснення в частині прийнятних для інвалідів професій та спеціальностей, співзвучних сучасному ринку праці та потребам роботодавців, дасть можливість особам, які мають інвалідність, рівноцінно конкурувати на цьому ринку.

Особливо гостро стоїть проблема працевлаштування громадян з інвалідністю в сільській місцевості [159, с. 6-7]. В умовах проведення аграрної реформи актуалізується пробле-

ма пошуку нетрадиційних сфер застосування праці, передусім за рахунок розширення самостійної зайнятості.

Не секрет, що не всі інваліди хочуть працювати. Дехто, не обізнаний з чинним законодавством, вважає, що інвалід після виходу на роботу отримуватиме набагато меншу пенсію, ніж безробітний. Насправді він втрачає лише індексацію пенсії, оскільки починає отримувати заробітну плату. Але чутки все одно поширюються, і тому люди з обмеженими фізичними можливостями здебільшого не хочуть влаштовуватися на роботу, щоб не втратити пенсії. Саме для вирішення цих питань слід проводити «круглі столи», до участі в яких запрошувати осіб з інвалідністю, їх родичів, керівників громадських організацій, котрі захищають інтереси інвалідів. Результатом роботи таких «круглих столів» має стати підвищення зацікавленості інвалідів у працевлаштуванні, виховання у них поваги до власної праці, формування впевненості у власних силах. А мотивацією для цього, з одного боку, повинна бути гідна заробітна плата від роботодавця, а з другого – бажання людини працювати.

Слід відмітити, що частина роботодавців, незважаючи на вимоги законодавства щодо забезпечення реалізації 4-відсоткової квоти працевлаштування інвалідів, неохоче беруть на роботу людей з особливими потребами [251, с. 10-11]. Роботодавці навіть готові сплачувати штрафи. А якщо й працевлаштовують, то, зазвичай, заявлена вакансія для цієї категорії громадян передбачає мінімальну заробітну плату. Серед основних причин, через які роботодавці відмовляються працевлаштовувати інвалідів, – небажання створювати спеціальне робоче місце для інвалідів; нерідко особі з інвалідністю МСЕК рекомендує професію, працевлаштування за якою потребує додаткових затрат на перепідготовку; невідповідність професій, зазначених в індивідуальній програмі реабілітації. Слід зазначити, що серед роботодавців поширене помилкове уявлення про інвалідів, як про людей, не здатних до повноцінної праці ні з фізичної точки зору, ні з психологічної. Тому спеціалістам служби зайнятості потрібно докладати зусиль, щоб змінити таке уявлення роботодавців про інвалідів. Сприятимуть цьому позитивні приклади успішної праці інвалідів, які слід презентувати на організованих центрами зайнятості спеціальних зустрічах роботодавців з особами, що мають інвалідність і хочуть працювати.

Доволі складною є підготовка відповідного робочого місця для інваліда, наприклад для такого, який пересувається на інвалідному візку. Але це лише питання часу, бо при бажанні можна знайти вихід з будь-якої ситуації. Для цього у роботодавців слід виховувати соціальну відповідальність за своїх співгромадян з особливими потребами.

На наш погляд, проблеми зайнятості осіб з обмеженими можливостями розв'язуватимуться шляхом: створення умов для професійного навчання та здобуття особами з обмеженими можливостями освіти; створення робочих місць для працевлаштування; трудової реабілітації осіб з обмеженими можливостями, зокрема за рахунок збільшення обсягу видатків на зазначену мету Фондом соціального захисту інвалідів; внесення змін до законодавства в частині врегулювання питань, пов'язаних з інтегрованим та інклюзивним навчанням осіб з обмеженими можливостями у дошкільних, загальноосвітніх, професійно-технічних та вищих навчальних закладах. Таким чином підвищити ефективність соціального захисту інвалідів можливо тільки за умови тісної взаємодії всіх зацікавлених сторін, які опікуються проблемами цієї категорії громадян.

У працевлаштуванні внутрішньо переміщених осіб (ВПО), учасників антитерористичної операції (АТО) та операції об'єднаних сил (ООС) Служба зайнятості керується Конституцією та законами України, постановами Верховної Ради України, прийнятими відповідно до Конституції та законів України, актами Президента України, Кабінету Міністрів України та Міністерства соціальної політики України, рішеннями правління Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, Положенням про державну службу зайнятості, іншими нормативно-правовими актами.

Технологія обслуговування ВПО та учасників АТО й ООС передбачає застосування сучасних підходів у сприянні їх працевлаштуванню, серед яких кейс-менеджмент та профілювання. Особливо важлива роль належить профілюванню, процедура якого проводиться фахівцями центру зайнятості базового рівня з категоріями безробітних, які перебували в стані тривалого безробіття (до них якраз і належать безробітні з числа ВПО та учасників АТО й ООС). Суть профілювання у

своєчасному залученні цих категорій безробітного населення до спеціальних програм сприяння зайнятості для прискорення процесу їх працевлаштування. Профілювання дає можливість більш раціонально розподіляти фінансові та людські ресурси, спрямовані на допомогу безробітним, зменшувати кількість безробітних осіб та підвищувати ефективність роботи державної служби зайнятості. У ході профілювання безробітних відбувається їх поділ на окремі профільні групи залежно від ризику їхнього перебування у стані довготривалого безробіття, який устанавлюється на основі соціально-демографічних даних та індивідуальних характеристик, а також визначається потенціал працевлаштування, рівень мотивації до працевлаштування.

Процедура профілювання безробітних з числа ВПО та учасників АТО і ООС передбачає вжиття заходів для оцінки ризику довготривалого безробіття, що здійснюються шляхом аналізу даних про безробітну особу, внесених до персональної картки; анкетування для визначення рівня мотивації безробітної особи до працевлаштування та потенціалу працевлаштування, зарахування безробітної особи до тієї чи іншої профільної групи та визначення для неї індивідуального набору програм сприяння зайнятості.

Визначення потенціалу працевлаштування здійснюється кар'єрним радником (це спеціально підготовлені фахівці центру зайнятості базового рівня) і передбачає детальне вивчення можливості працевлаштування безробітної особи, яка шукає роботу. Кар'єрний радник вивчає набір індивідуальних характеристик (стать, вік, наявність професії (спеціальності), рівень освіти, досвід роботи, кваліфікація, затребуваність наявної професії на ринку праці, місце проживання, наявність утриманців, стан здоров'я, готовність до перекваліфікації та/або зміни професії (спеціальності), отримання нових компетенцій тощо).

Встановлюючи рівень мотивації до працевлаштування кар'єрний радник визначає психологічну готовність і бажання безробітної особи знайти та приступити до роботи. Складником процедури профілювання є також визначення для кожного безробітного з числа ВПО та учасників АТО й ООС індивідуального набору програм зайнятості – це заходи та послуги центру зайнятості, які проводяться з метою сприяння безробітній особі в пошуку роботи і надання допомоги у працевлаштуванні.

Належність безробітної особи до певної профільної групи визначається згідно з її рівнем мотивації до працевлаштування та потенціалу працевлаштування.

Оскільки ефективність технології профілювання з метою прискорення працевлаштування безробітного населення доведена на прикладі роботи «пілотних» центрів зайнятості, доцільно розглянути її більш детально.

Як уже згадувалося вище, до проведення профілювання залучаються фахівці центру зайнятості з працевлаштування, профконсультанти або інші фахівці ЦЗ, наділені такими повноваженнями (кар'єрні радники).

Підставою для проведення профілювання є рішення центру зайнятості про надання (поновлення) статусу безробітного, з яким особа ознайомлюється в Додатку № 2 до Персональної картки (Наказ Міністерства соціальної політики України «Про затвердження форм Персональної картки та додатків до неї, заяви про надання (поновлення) статусу безробітного та направлення на працевлаштування» № 848 від 17.08.2015).

Заходи з профілювання безробітних громадян включають:

- інформування безробітного про цілі та завдання профілювання;
- оцінку ризику тривалого безробіття (анкетування безробітних осіб);
- визначення профільної групи;
- добір відповідного набору програм сприяння зайнятості;
- у разі потреби уточнення профільної групи та відповідного набору програм сприяння зайнятості.

Процедура профілювання безробітних осіб, зареєстрованих у центрі зайнятості, здійснюється за такими етапами:

Оцінка ризику тривалого безробіття та визначення профільної групи.

Реалізація безробітною особою заходів сприяння працевлаштуванню.

Уточнення профільної групи.

Етап 1: Оцінка ризику тривалого безробіття та визначення профільної групи.

Після ухвалення рішення про надання / поновлення статусу безробітного особа направляється на індивідуальну

зустріч до фахівця ЦЗ, відповідального за проведення профілювання. Профілювання проводиться у термін не пізніше 10 днів із дати подання особою заяви про надання (поновлення) статусу безробітного. На проведення профілювання однієї особи відводиться до 60 хвилин. Під час індивідуальної зустрічі безробітну особу інформують про цілі та завдання профілювання, роз'яснюють переваги включення в роботу за цією технологією. Кар'єрний радник проводить оцінку ризику довготривалого безробіття шляхом аналізу даних персональної картки, анкетування безробітної особи з метою визначення рівня мотивації до працевлаштування та потенціалу працевлаштування, заповнює відповідні анкети (Додаток 1.1.1 та Додаток 1.1.3 до Порядку проведення профілювання безробітних осіб, зареєстрованих в державній службі зайнятості). Рівень мотивації до працевлаштування та потенціал працевлаштування може бути визначений як високий, середній або низький.

На підставі даних персональної картки безробітного та результатів анкетування фахівець ЦЗ визначає профільну групу і пропонує відповідні програми сприяння зайнятості, рекомендовані для цієї профільної групи. Безробітну особу ознайомлюють з результатами профілювання, які заносяться до індивідуального переліку заходів та послуг сприяння працевлаштуванню (Додаток 1.1.5 до Порядку проведення профілювання безробітних осіб, зареєстрованих в державній службі зайнятості). Заповнені під час профілювання анкети додаються до персональної картки безробітної особи (наказ Міністерства соціальної політики України «Про затвердження форм Персональної картки та додатків до неї, заяви про надання (поновлення) статусу безробітного та направлення на працевлаштування» № 848 від 17.08.2015).

Етап 2. Реалізація безробітною особою заходів сприяння працевлаштуванню.

На наступному етапі профілювання реалізується індивідуальний набір заходів і послуг з числа рекомендованих для визначеної профільної групи, до якої зараховано безробітну особу.

Етап 3. Уточнення профільної групи.

Уточнення рівня мотивації до працевлаштування може бути проведено не пізніше 30 днів після проведення першої зустрічі з профілювання. Фахівець ЦЗ, який здійснює профілювання, спільно

з безробітною особою заповнюють відповідну форму (Додаток 1.1.2 до Порядку проведення профілювання безробітних осіб, зареєстрованих в державній службі зайнятості). За результатами цієї форми підраховують бали, які підсумовуються за результатами анкети визначення рівня мотивації до працевлаштування (Додаток 1.1.1 до Порядку проведення профілювання безробітних осіб, зареєстрованих в державній службі зайнятості).

Визначення рівня мотивації відбувається як за результатами даних, отриманих під час анкетування, так і за допомогою спостереження за поведінкою безробітного в період пошуку роботи. Для уточнення рівня мотивації фахівцем центру зайнятості можуть бути поставлені уточнюючі запитання.

За підсумковим балом двох анкет (Додаток 1.1.1 і Додаток 1.1.2 до Порядку проведення профілювання безробітних осіб, зареєстрованих в державній службі зайнятості) приймається остаточне рішення щодо приналежності безробітної особи до певної профільної групи, відповідно до чого уточнюється профільна група, а також заходи та послуги сприяння зайнятості. У випадку не працевлаштування особи протягом 6 місяців процедура профілювання може бути проведена повторно.

Таблиця 4.1

Профільні групи

| Профільні групи | Опис профілю |
|--|--|
| Профіль 1 Високий рівень мотивації до працевлаштування і високий потенціал працевлаштування | <ul style="list-style-type: none"> - повна відповідність особистих і професійних якостей вимогам ринку праці; - готовність розпочати роботу; - бажання працювати та активність у пошуку роботи; - наявність професії, на яку є попит на ринку праці; - наявність досвіду роботи, вмінь та навичок; - відсутність досвіду довготривалого безробіття; - відсутність медичних протипоказань до роботи за наявною професією |

| | |
|--|--|
| Профіль 2 Високий рівень мотивації до працевлаштування та середній або низький потенціал працевлаштування | <ul style="list-style-type: none"> - наявність бажання працювати та активність у пошуку роботи; - наявність навичок пошуку роботи, самопрезентації; - недостатній рівень кваліфікації; - відсутність професії; |
| | <ul style="list-style-type: none"> - наявність спеціальності, що не користується попитом на ринку праці; - відсутність стажу роботи; - наявність тривалої перерви в роботі |
| Профіль 3 Середній або низький рівень мотивації до працевлаштування і середній або низький потенціал працевлаштування | <ul style="list-style-type: none"> - низький рівень кваліфікації; - відсутність стажу роботи за спеціальністю (професією); - відсутність навичок самопрезентації; - наявність значних труднощів у процесі пошуку роботи |
| Профіль 4 Високий потенціал працевлаштування і низький або середній рівень мотивації до працевлаштування | <ul style="list-style-type: none"> - наявність професії, на яку є попит на ринку праці; - наявність досвіду роботи за фахом (професією), вмінь та навичок; - відсутність бажання працювати |
| Профіль 5 Низький рівень мотивації до працевлаштування і низький потенціал працевлаштування | <ul style="list-style-type: none"> - неготовність стати до праці; - відсутність професії (спеціальності) на ринку праці; - відсутність умінь та активності в пошуку роботи; - наявність тривалої перерви в роботі; - відсутність досвіду роботи; - наявність частих змін місця роботи; - наявність звільнень за дисциплінарні порушення трудової дисципліни; - налаштованість на максимально довге перебування в статусі безробітного; - наявність серйозних проблем зі здоров'ям |

Програми сприяння зайнятості

Програми сприяння зайнятості спрямовані на узгодження зусиль працівників державної служби зайнятості та безробітних осіб у напрямі підвищення конкурентоздатності останніх з урахуванням як їхніх індивідуальних інтересів, так і потреб

локальних ринків праці. Набір програм сприяння зайнятості добирається відповідно до індивідуальних характеристик безробітної особи, її потенціалу працевлаштування, рівня мотивації до працевлаштування, особистих обставин, а також з урахуванням потреб ринку праці.

Для всіх профільних груп безробітних осіб пропонується мінімальний базовий набір послуг сприяння зайнятості, що включає:

- інформування про наявні вакансії;
- добір роботи;
- участь у постійно діючих міні-ярмарках та ярмарках вакансій, презентаціях роботодавця, днях відкритих дверей;
- семінар із загальних питань зайнятості населення та стану ринку праці.

Кожна профільна група має рекомендований набір програм сприяння зайнятості, який у разі потреби може бути розширений.

Безробітна особа вибирає та погоджує з кар'єрним радником, який здійснює профілювання, прийнятні для неї заходи та послуги сприяння зайнятості в тій послідовності, що їй необхідні. Ці дані вносять до її індивідуального переліку заходів та послуг сприяння зайнятості (Додаток 1.1.5 до Порядку проведення профілювання безробітних осіб, зареєстрованих в державній службі зайнятості).

Всім особам, які мають «особисті обставини», що перешкоджають процесу працевлаштування, пропонується послуга соціального супроводу при працевлаштуванні, що здійснюється за підходом кейс-менеджмент. Відмова від послуги соціального супроводу при працевлаштуванні фіксується у Додатку 1 до Персональної картки (наказ Міністерства соціальної політики України «Про затвердження форм Персональної картки та додатків до неї, заяви про надання (поновлення) статусу безробітного та направлення на працевлаштування» № 848 від 17.08.2015).

Рекомендовані заходи органу служби зайнятості залежно від потенціалу працевлаштування безробітного і його рівня мотивації до працевлаштування визначається фахівцем центру зайнятості на основі табл.4.2.

Таблиця 4.2

Опис набору програм сприяння зайнятості

| № профільної групи | Програми сприяння зайнятості |
|--------------------|---|
| Профільна група 1 | мінімальний базовий набір програм сприяння зайнятості |
| Профільна група 2 | <ul style="list-style-type: none"> - мінімальний базовий набір програм сприяння зайнятості; - послуги з професійної орієнтації; - <i>послуги з професійного навчання</i>; - добір громадських та інших робіт тимчасового характеру; - орієнтація на підприємництво та самозайнятість; - соціальний супровід при працевлаштуванні (за згодою безробітної особи) |
| Профільна група 3 | <ul style="list-style-type: none"> - мінімальний базовий набір програм сприяння зайнятості; - семінари з техніки пошуку роботи; - ознайомлення з успішним досвідом інших безробітних осіб у пошуку роботи; - орієнтація на підприємництво та самозайнятість; - засоби психологічної підтримки із залученням партнерських організацій, що надають соціальні, психологічні послуги; - участь у мотиваційних заходах; - послуги з професійної орієнтації; - <i>послуги з професійного навчання</i>; - добір громадських та інших робіт тимчасового характеру; - соціальний супровід при працевлаштуванні (за згодою безробітної особи) |
| Профільна група 4 | <ul style="list-style-type: none"> - мінімальний базовий набір програм сприяння зайнятості; - ознайомлення з успішним досвідом інших безробітних осіб у пошуку роботи; - семінари з техніки пошуку роботи; - засоби психологічної підтримки із залученням партнерських організацій що надають соціальні, психологічні послуги; - участь у мотиваційних заходах |
| | |

| | |
|-------------------|--|
| Профільна група 5 | <ul style="list-style-type: none"> - мінімальний базовий набір програм сприяння зайнятості; - послуги з професійної орієнтації; - <i>послуги з професійного навчання (стажування);</i> - <i>тренінги щодо побудови кар'єри та професійного розвитку;</i> - <i>професіографічна екскурсія;</i> - добір громадських та інших робіт тимчасового характеру; - засоби психологічної підтримки із залученням партнерських організацій що надають соціальні, психологічні послуги; - ознайомлення з успішним досвідом інших безробітних осіб у пошуку роботи; - соціальний супровід при працевлаштуванні (за згодою безробітної особи) |
|-------------------|--|

Рекомендований перелік заходів та послуг відображається в Додатку 1.1.5 до Порядку проведення профілювання безробітних осіб, зареєстрованих в державній службі зайнятості, та підписується безробітним і фахівцем центру зайнятості, відповідальним за проведення профілювання. Фахівець центру зайнятості з працевлаштування додає до персональної картки безробітної особи заповнені анкети, результати їх обробки, перелік заходів та послуг сприяння зайнятості.

До уразливих категорій населення належить молодь, яка не має роботи. Для розв'язання проблеми молодіжного безробіття та стабілізації молодіжного ринку праці необхідно впроваджувати додаткові інструменти. Передусім слід розширити масштаби просвітницької кампанії для ознайомлення учнів, їхніх батьків, педагогів з ризиками здобуття модних професій, частина з яких не дає перспектив на працевлаштування. Водночас навчальним закладам важливо змістити акценти на практичну сторону освітнього процесу, подбавши про те, щоб у студентські роки молодь ознайомлювалася з прогресивними виробничими технологіями, набувала та вдосконалювала професійні вміння за обраною професією чи спеціальністю, вивчала основи ведення підприємницької діяльності та переконувалася у перевагах самозайнятості [55, с. 58-59].

На сьогодні молодь, яка звертається до служби зайнятості, надаються профінформаційні та профконсультаційні послуги щодо вибору професії з урахуванням потреб регіонального ринку праці. Вона залучається до участі в семінарах, що проводяться службою зайнятості. Профорієнтаційні, профінформаційні та профконсультаційні послуги надаються учням загальноосвітніх шкіл [17, с. 41]. Молодь, як окрема категорія населення, яка потребує соціального захисту, має можливість за сприяння державної служби зайнятості працевлаштовуватися на підприємствах, в установах та організаціях на заброньовані робочі місця.

Варто відновити практику надання працедавцям дотації у разі забезпечення молодих спеціалістів першим робочим місцем із гарантією зайнятості впродовж двох років, запровадити програми державної підтримки молоді з метою залучення її до бізнесової діяльності. Для цього вбачаємо за доцільне внести зміни до чинного законодавства у сферах зайнятості та освіти. Зокрема, освітні програми навчальних закладів різних рівнів акредитації слід доповнити циклом занять (або навіть започаткувати викладання дисциплін) з бізнес-планування та основ ведення підприємницької діяльності.

Дуже важливо систематично планувати проведення Ярмарків професій, до яких залучати учнів 9-11 класів, представників освіти, професійно-технічної освіти, потенційних роботодавців. Слід проводити семінари з лідерами молодіжних організацій, завдяки яким енергію молоді можна спрямовувати у правильне русло.

На жаль, останнім часом так склалося, що в нашій країні майбутню професію вибирає не сама дитина, а її батьки, котрі чомусь бояться дати змогу молодій людині попрацювати руками і виховують її в “теплих” умовах. Це особливо стосується працевлаштування спеціалістів гуманітарних професій. У підсумку молоді важко пристосовуватися до реалій суспільного життя та вимог ринку праці.

Питання тимчасової зайнятості молоді, а також учнів і студентів у вільний від навчання час має вирішуватися спільно з органами місцевої влади, молодіжними організаціями. З метою тимчасового працевлаштування та одержання матеріальної

підтримки службою зайнятості разом із місцевими органами влади організовуються громадські роботи та роботи тимчасового характеру.

Питання зайнятості селян – одне з тих, що вимагає невідкладного вирішення. Проблема працевлаштування у сільській місцевості набула особливої гостроти, що зумовлено не лише браком вільних робочих місць, а й іншими чинниками. Процес забезпечення роботою сільських мешканців ускладнюється через те, що здебільшого вони не мають професій або займали робочі місця, які не потребували спеціальної підготовки. Серед безробітних мешканців сільської місцевості чимало осіб, професійна компетенція яких недостатня або не відповідає вимогам сучасних сільськогосподарських виробництв, а тим більше – впровадженням технологічним інноваціям у різних сферах діяльності [54, с. 14-15].

Для підвищення рівня зайнятості сільського населення особливу увагу слід зосереджувати на аспектах організації професійного навчання, перенавчання та підвищення кваліфікації. Тільки завдяки цьому вдасться підготувати потрібні кадри для місцевих товаровиробників з урахуванням їхніх вимог щодо якості робочої сили, а безробітних забезпечити робочими місцями.

Починаючи з 2012 р. державна служба зайнятості надає ваучери для громадян старших 45 років для здобуття професійної освіти [134, с. 58]. Цей новий напрям діяльності не позбавлений проблемних питань. По-перше, проблемним є сам факт переконання людини зрілого віку в необхідності сісти на студентську лаву. По-друге, виникає низка проблем при видачі ваучера. Найпоширеніша серед них – недостатність трудового стажу, адже в умовах формування в Україні ринкової економіки з її тіньовою зайнятістю люди певний час працювали нелегально. Серед проблем – відсутність у частини громадян, старших 45 років, будь-якої освіти. Крім того, навчальні заклади виявилися неготовими до надання освітніх послуг за ваучерами, бо мають обмеження ліцензованого обсягу за певними спеціальностями. Перелік професій (спеціальностей), за якими можуть навчатися громадяни, старші 45 років, не відповідає потребам регіональних ринків праці.

Шляхи розв'язання проблем функціонування системи соціальних послуг, що надаються державною службою зайнятості, передбачають подальший розвиток законодавчих ініціатив у сфері зайнятості, який має базуватися на прогресивних засадах [149, с. 18-19]. Передусім необхідно доопрацювати норми, які б стимулювали до легального працевлаштування, самозайнятості, вдосконалення професійних знань і навичок упродовж усього життя. А працедавців слід заохочувати до офіційного оформлення трудових відносин з найманими працівниками, ведення соціально-відповідального бізнесу, розгортання підприємницької діяльності й створення нових робочих місць. За таких умов збільшаться надходження до бюджету, поліпшаться результати економічної діяльності регіонів, зменшиться дисбаланс між попитом і пропозицією робочої сили.

Часто роботодавець, маючи непогані вакансії з високим рівнем заробітної плати, не може знайти потрібних фахівців через відсутність попиту. Причина виникнення цієї проблеми – недостатня поінформованість роботодавців про послуги державної служби зайнятості. Отже, постійне вдосконалення роботи центру зайнятості, пошук нових моделей надання соціальних послуг, постійний розвиток і зміцнення співпраці з роботодавцям – саме така робота забезпечуватиме збільшення кількості вакансій, розширюватиме можливості для працевлаштування клієнтів служби зайнятості [197, с. 66-67].

Державну політику зайнятості можна успішно втілювати в життя лише за умови скоординованих спільних дій державних органів, громадських організацій, підприємств та установ. Ефективна робота державної служби зайнятості не можлива без щоденної співпраці з місцевими органами влади, соціальними партнерами-роботодавцями, профспілками, іншими громадськими організаціями. Це сприятиме вирішенню проблем зайнятості безробітних, які належать до уразливих категорій населення, посилюватиме їх соціальну захищеність.

Сучасними пріоритетами вдосконалення системи надання соціальних послуг безробітним, які потребують додаткового соціального захисту через їх неконкурентоспроможність на ринку праці в Україні, є: удосконалення нормативно-правової бази у сфері зайнятості населення та сфері соціального захисту безро-

бітних на страхових засадах; надання соціальних послуг та матеріального забезпечення безробітним за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття; створення стабільних фінансових засад соціального захисту населення від безробіття, зміцнення інституційної спроможності державної служби зайнятості та Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття щодо забезпечення соціального захисту населення від безробіття.

З метою широкого інформування незайнятого населення щодо можливостей служби зайнятості у наданні соціальних послуг та матеріального забезпечення, а також щодо потреби роботодавців у робочій силі слід удосконалювати систему інформаційної підтримки державної політики зайнятості, збір та аналіз інформації про стан ринку праці та діяльність державної служби зайнятості; забезпечити інформування населення та роботодавців через електронні й друковані засоби масової інформації, телебачення, радіо, в тому числі спеціалізовані періодичні видання державної служби зайнятості, про стан ринку праці; здійснювати координацію проведення наукових досліджень з найбільш актуальних проблем ринку праці, соціальних послуг, соціального захисту безробітних; удосконалювати систему матеріальних виплат зареєстрованим безробітним шляхом поступового наближення їх до розміру прожиткового мінімуму.

Міністерство соціальної політики України має розробити та впровадити у діяльність служби зайнятості систему мотивації для її працівників, яка стимулюватиме до надання якісних соціальних послуг.

4.4. Науково-методичні підходи до розроблення плану виходу з кризи та модель комунікації для базового центру зайнятості

Кризові ситуації рано чи пізно настають для всіх організацій (безперечно, не є винятком і центри зайнятості). Тому кожна організація має передбачати ситуацію з настанням кризи, запобігати її виникненню або своєчасно реагувати, мінімізуючи таким чином втрати усіх видів активів, у тому числі репутації, позитивного іміджу, що створювався роками, прихильності клієнтів.

Криза – це подія, внаслідок якої організація потрапляє в поле зору не завжди доброзичливої уваги ЗМІ та інших зовнішніх цільових аудиторій, у тому числі громадськості, акціонерів, профспілкових організацій, рухів на кшталт захисту прав споживачів чи навколишнього середовища, котрі з тієї або іншої причини цілком законно цікавляться діями організації. Слід розуміти, що криза – це перевірка організації на міцність і можливість виходу її на зовсім інший рівень існування. Подолавши кризу, організація підтверджує свою життестійкість, отримує кредит довіри населення, суб'єктів управління, соціальних партнерів, громадських організацій, міжнародної спільноти. Внутрішньогрупова згуртованість організації, яка вистояла в умовах кризи, значно посилюється. Головне в умовах кризи – готовність до неї, що забезпечується ретельною попередньою підготовкою, плануванням. Для керівника організації та апарату управління важливо одне – менеджери мають знати, що повинні робити в той чи інший конкретний момент кризи.

Процес планування виходу з кризи починається з глибокого дослідження стану справ в організації та в її життєвому середовищі, тобто постає необхідність виявити слабкі й сильні сторони діяльності. Мета дослідження – визначення факторів ризику, можливих збоїв у діяльності організації.

План виходу з кризи включає основні блоки роботи в умовах кризової ситуації. Розробка плану здійснюється власною службою PR або запрошеними консультантами в межах комунікаційної моделі управління організацією в кризовій ситуації. Тобто, на випадок кризи в будь-якій організації має існувати окрема спеціальна модель управління організацією в умовах кризи.

План виходу з кризової ситуації має включати низку важливих заходів, серед яких першочерговими є:

1. Визначення загального вектора спрямованості кризової ситуації.
2. Формування кризової команди.
3. Аналіз ресурсів організації.
4. Протидія втратам ресурсу часу, відведеного на подолання кризи.

Фахівцям зі зв'язків з громадськістю слід проаналізувати, з якими ЗМІ в організації вже налагоджені контакти, чи є журналісти, яким можна довіряти, чи є в організації підконтрольні або дружні до неї ЗМІ. Важливість такого підходу очевидна: саме такі ЗМІ стануть першими агентами, за допомогою яких організація зможе надати найменшим чином спотворену й відредаговану інформацію, як це буває у випадку з негативно налаштованими або нейтральними щодо організації ЗМІ.

Наступним кроком має стати розробка комунікаційної стратегії подолання кризи. Її суть полягає у здійсненні комунікаційних заходів, які впливатимуть як на внутрішнє, так і на зовнішнє середовище організації. У внутрішньому середовищі основним об'єктом впливу комунікаційної стратегії має стати персонал, для якого в умовах подолання кризи важливо передбачити:

- проведення тестувань, тренінгів;
- забезпечення інформованості про хід роботи з подолання кризи;
- створення системи контролю за чутками;
- залучення персоналу до процесу прийняття управлінських рішень.

Завданнями, які належить реалізувати для впливу на зовнішнє середовище організації, мають стати:

- вироблення моделі та стратегії роботи зі ЗМІ;*
- визначення цільових аудиторій та вироблення стратегії роботи з ними.*

Важливо пам'ятати, що реалізація плану дій, спрямованих на персонал організації та її зовнішнє середовище, повинна мати комплексний характер, роботу необхідно проводити за цими напрямками одночасно.

Далі настає етап аналізу поточної ситуації та, при потребі, коригування дій кризової команди. Зокрема, управління кризовою ситуацією передбачає необхідність ведення постійного моніторингу публікацій у ЗМІ про організацію. Це допоможе відстежувати поточні дані щодо іміджу, а також класифікувати ЗМІ за емоційною спрямованістю інформації, що публікується про кризу. Процедура моніторингу необхідна для коригування

акцентів у роботі з друкованими та електронними виданнями, телеканалами, радіокомпаніями тощо.

Найбільшу увагу слід приділяти негативно налаштованим ЗМІ. В умовах кризи мета подібної тактики комунікації – перевести недружні до організації ЗМІ в нейтральне або позитивне поле, оскільки кінцевий результат проведення комунікаційної кампанії залежатиме від того, яка інформація про організацію домінуватиме у ЗМІ.

В умовах подолання кризи виникає необхідність проведення моніторингу поведінки персоналу організації, його реакції на зміни з метою вчасного запровадження відповідних корегуючих заходів.

Основний принцип комунікаційної стратегії при розв’язанні кризи – не замовчувати події. Найбільш ефективні комунікації мають будуватися за правилом – надавати достовірну й повну інформацію. Нерідко в умовах виникнення кризи першою реакцією менеджменту організації стає: «Давайте почекаємо, поки отримаємо всі факти». Однак погані новини з плином часу не стають кращими. Не повідомляючи нічого громадськості, зберігаючи мовчання організація тим самим уже демонструє своє рішення. Це дратує ЗМІ й ускладнює проблему. З іншого боку, недосвідчений, знервований та занадто емоційний речник організації, який спілкується зі ЗМІ, може виявитися ще гіршим варіантом.

Отже, комунікація у процесі управління кризовою ситуацією повинна вестися одночасно за двома стратегічними напрямками, які мають принципове значення: у зовнішньому та внутрішньому середовищі організації. При цьому команді кризових менеджерів слід урахувати психологічні бар’єри, що виникають між зовнішнім середовищем організації та персоналом, який формує її внутрішнє середовище. Важливо пам’ятати, що криза нерідко має і зворотний бік, це – нові можливості для організації. Зазвичай після виходу із кризи відбувається оновлення складу керівників та/або методів і технологій управління, що відкриває можливості для покращення системи менеджменту. У кінцевому підсумку – всі інновації або зміни в організації, зазвичай, зумовлені кризою або загрозою її виникнення.

РОЗДІЛ V. ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ЗАЙНЯТІСТЮ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ НА ЗАСАДАХ ЗАРУБІЖНОГО ТА ВІТЧИЗНЯНОГО ДОСВІДУ

5.1. Модернізація державної політики зайнятості в умовах євроінтеграції та реалізації Угоди про асоціацію України з ЄС

Головною метою соціальної політики країн ЄС традиційно вважається перерозподіл доходів та здійснення заходів, спрямованих на зменшення бідності та соціальної маргіналізації. Хоча соціальна політика, безумовно, має вплив на економіку, її цілі розглядаються насамперед з точки зору соціальної справедливості, тобто як інструмент досягнення політичної мети – утвердження справедливості та солідарності в суспільстві. Однак, на думку фахівців, у країнах ЄС пріоритети соціальної політики визначаються головним чином не політичними чинниками, а економічними потребами, пов'язаними зі створенням та розвитком внутрішніх ринків. Саме тому головним елементом європейської соціальної політики, на якому сфокусовані більшість норм загальноєвропейського законодавства, є забезпечення зайнятості [23].

Сучасна соціальна політика в країнах ЄС спрямована насамперед на зниження нерівності в розподілі доходів. На сьогодні в країнах ЄС державна допомога надається передусім населенню з низькими доходами (тим, у кого дохід нижчий за 60% прожиткового мінімуму). З одного боку, це проявляється в тому, що збільшується частка бюджетних витрат, які спрямовуються на соціальні цілі, а з другого – в застосуванні прогресивних систем оподаткування.

Значна частина суспільних ресурсів, державних витрат вкладається в людський капітал, тобто спрямовується у сферу освіти, охорони здоров'я, професійної підготовки та перепідготовки кадрів. Країни ЄС підтримують високий рівень витрат на зазначені цілі з метою розвитку якісних характеристик людського капіталу, які підвищують конкурентоспроможність працівників, а отже, – і країн у цілому. Політика ЄС визначає пріоритетність економічного і соціального прогресу держав-

членів та постійне вдосконалення умов проживання і зайнятості населення, основна мета якої полягає у досягненні високого рівня зайнятості за одночасного зростання конкурентоспроможності країн. Аналіз соціальних моделей, які застосовуються в країнах Європи, доводить як їх різноманітність, так і схожість у спрямуванні на соціально-трудова інклюзію населення та його добробут [23; 80; 155; 263].

Останнім часом у європейському політичному співтоваристві обговорюється питання формування Європейської соціальної моделі. Її характерні ознаки мають бути притаманними всім моделям, включаючи такі основні принципи:

- соціальна справедливість;
- соціальна безпека;
- соціальна єдність;
- конкурентоспроможна економіка;
- сприятлива для суспільства екологія.

При формуванні політики на ринку праці в умовах глобалізації та інтеграції України у світову економічну систему необхідно враховувати світовий досвід у цій сфері, зокрема досвід ЄС.

У системі вдосконалення державної політики зайнятості населення в Україні першочерговим має стати визначення соціальної моделі. Щодо процесу її формування, то слід зазначити, що він має неоднозначний характер та вирізняється суперечливістю реформ. Наразі простежується деформація соціальної моделі з одночасним інституціональним навантаженням бізнесу та встановленням юридичних правил, що обмежують кількість потенційних осіб, які фактично потребують соціального захисту і допомоги (за рахунок низького рівня прожиткового мінімуму). Наведене вище зумовлює необхідність визначення принципів формування умов соціально-трудова інклюзії населення України на основі досвіду країн ЄС.

Важливою складовою соціально-економічної політики України є створення національної соціальної моделі, яка дозволить забезпечити гідний рівень життя громадян шляхом реалізації права на підвищення свого матеріального добробуту і духовного розвитку в умовах свободи, економічної стабільності й рівних можливостей. Така модель повинна дотримуватися правових заходів підвищення добробуту конкретної людини, враховувати

всі особливості умов життя українських громадян. При цьому найважливішою для країни стає соціально-правова політика, політика доходів, зайнятості, формування середнього класу та цивілізованих соціально-трудових відносин, що спрямованні на вдосконалення функціонування соціальних відносин.

При формуванні національної соціальної моделі принципове значення має врахування сучасних світових процесів, передусім феномену глобалізації економіки. Сьогодні процес глобалізації супроводжується міжнародною інтеграцією країн світу, яка передбачає вирівнювання соціального становища трудящих різних країн шляхом перегляду наявних і переходу до більш високих вимог щодо рівня життя населення, і впровадженню прогресивних соціальних стандартів, норм, що містять міжнародно-правові акти у сфері трудових і соціальних відносин. Орієнтиром для нашої держави є конвенції ООН і МОП та інших міжнародних організацій. В умовах євроінтеграційного курсу України важливого значення набувають документи ЄС із соціального захисту [126].

В Україні, насамперед, повинна враховуватись соціальна політика досягнення і впровадження міжнародних соціальних стандартів заробітної плати, пенсій, допомог, формування економічних, організаційних і правових механізмів соціального страхування, медичного обслуговування, розширення доступу до освіти, зміцнення інституту соціального партнерства. Участь України у світових інтеграційних процесах передбачає підвищення вимог до рівня та умов життя населення через застосування міжнародних соціальних стандартів.

У сучасних соціально-економічних умовах розвитку України з метою розв'язання наявних проблем та поліпшення ситуації у сфері зайнятості населення набуває актуальності питання вдосконалення системи державного регулювання національного ринку праці.

На сьогодні пріоритетними завданнями державної політики у сфері зайнятості населення є, зокрема, активізація економічної активності населення країни, розширення сфери застосування праці за рахунок створення нових робочих місць, зменшення масштабів неформальної (нелегальної) зайнятості, диспропорції між попитом на робочу силу та її пропозицією, забезпечення

відповідності якості робочої сили потребам розвитку економіки й соціальної сфери, її ефективного використання, підвищення якості соціальних послуг, що надаються незайнятому населенню Державною службою зайнятості України.

Необхідною передумовою для їх вирішення є визначення основних (пріоритетних) напрямів реалізації державної політики зайнятості населення в контексті проведення соціально-економічних реформ у країні та розроблення відповідно до цих напрямів комплексу заходів щодо державного регулювання зайнятості населення.

Розбудова соціальної моделі в Україні має враховувати принципи соціально-трудової інклюзії населення, ґрунтуючись на позитивній практиці європейських країн. Аналіз тенденцій людського та економічного розвитку в європейських країнах доводить ефективність соціальних програм, які формуються на засадах забезпечення якісної системи соціальних стандартів і гарантій, що підвищує актуальність вивчення їх досвіду протидії соціальному виключенню населення. Побудова системи якісних соціальних стандартів людського розвитку передбачає переосмислення основних напрямів соціальної політики, виходячи за межі соціального захисту населення, спираючись на стійке залучення працездатного населення до суспільно-корисної діяльності на засадах соціально-трудової інклюзії шляхом створення робочих місць і стимулювання до трудової діяльності.

Протягом останнього часу в наукових дослідженнях у напрямі формування соціальної політики спостерігаються зміни у ставленні до подолання проблеми соціального відторгнення (ексклюзії) населення, механізми боротьби з яким відрізняються від концепції бідності та полягають у створенні системи соціальних послуг, спрямованих на соціальне залучення (інклюзію), що має знаходити своє відображення в національній стратегії соціально-економічного розвитку країни. Особливістю соціальної ексклюзії є обмеження загальноновизнаних прав, дискримінація при інтеграції, динамічність процесу відторгнення, горизонтально-вертикальний тип соціальної стратифікації та, у зв'язку з цим, необхідність розвитку соціальних послуг як засобів активації [142].

З метою дотримання соціальних принципів Угоди про асоціацію між Україною та ЄС актуалізується питання

подальшої імплементації європейських практик соціальної інклюзії населення на засадах удосконалення інституту соціальної політики України з підвищенням ефективності соціальних програм та урахуванням вимог, зазначених у главі 21 «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей». Посилюється важливість забезпечення соціальних гарантій у відповідності із зобов'язаннями України з огляду на ратифікацію Конвенції № 102 «Про мінімальні норми соціального забезпечення» Міжнародної організації праці та Європейського кодексу соціального забезпечення [126; 186].

На думку Дж. Фрідмана («Декалог громадянських прав»), суспільство має забезпечувати такі основні напрями: допомога при народженні дитини, безпечний і здоровий життєвий простір, адекватне харчування, доступна медична допомога, якісна освіта, політична участь, економічне продуктивне життя, захист від безробіття, гідна старість [362].

Серед важливих питань, які обговорюються науковцями й політиками України, – оцінка та аналіз впливу процесу євроінтеграції на різні сфери життєдіяльності людини, в тому числі на систему соціально-трудових відносин. Підвищується актуальність забезпечення гідної праці в системі формування соціальної політики та поступової адаптації трудового законодавства України до стандартів європейських країн. Це є однією з вимог щодо виконання планів імплементації актів ЄС, про що зазначається в ст. 291 «Багатосторонні трудові стандарти та угоди» і Главі 21 «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей» Угоди про асоціацію між Україною. Зокрема, йдеться про стандарти у сфері зайнятості, соціальної політики, рівних можливостей і попередження будь-якої дискримінації, захисту трудових прав працівників, підвищення рівня безпеки та охорони здоров'я на виробництві.

Співробітництво України з МОП відбувається в межах програми її забезпечення в Україні. На початку року було схвалено чергову Програму гідної праці для України на 2016-2019 роки з виокремленням таких пріоритетів:

- сприяння зайнятості та розвитку сталих підприємств задля стабільності і зростання;
- сприяння ефективному соціальному діалогів;

– покращення соціального захисту та умов праці [299].

Представники МОП в Україні відзначили результати реалізації поточної Програми, яка вже має низку досягнень, зокрема в питаннях удосконалення колективних переговорів, соціального діалогу, управління трудовою міграцією, зміцнення інституцій інспекції праці та служби зайнятості, попередження дискримінації у сфері праці, аспектах ВІЛ/СНІДу на робочому місці, прогрес щодо ратифікації деяких конвенцій тощо [212].

За час співпраці з ЄС було внесено зміни до низки нормативно-правових документів з питань зайнятості та соціального захисту населення. Водночас, дослідження ринку праці України та соціально-трудових відносин засвідчують, що українські реалії ще далекі від ідеальних: проведені реформи не сприяли повною мірою формуванню позитивних тенденцій на ринку праці України, що негативно позначилося на рівні економічної активності населення та безробіття.

Процеси євроінтеграції формують не тільки передумови розвитку, а й певні соціальні ризики для українського суспільства, у тому числі в соціально-трудої сфері. Актуальним для України є удосконалення трудового законодавства відповідно до вимог ЄС зі спрямуванням на захист найманого працівника. Передусім йдеться про охоплення колективними договорами в Україні найманих працівників з метою узгодження їх інтересів та інтересів власника або уповноваженого ним органу. Важливість колективних договорів у регулюванні соціально-трудових відносин підтверджують такі фактори: колективний договір забезпечує стійкі відносини між найманими працівниками і власником (уповноваженим органом), чітко визначає зобов'язання і права сторін. Коло питань, які можуть регулюватися в межах колективного договору, практично не обмежене; наймані працівники мають можливість задовольнити свої інтереси на більш високому рівні, якщо вони діють колективно.

Відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди» у 2018 р., крім Генеральної угоди, укладено 75 галузевих, 27 регіональних угод, а на підприємствах та установах – близько 76 тис. колективних договорів [185].

В Україні потягом 2013-2018 рр. спостерігається позитивна тенденція щодо активізації колективних договірних процесів,

збільшення кількості договорів та питомої ваги охоплених ними працівників (табл. 5.1).

Таблиця 5.1

**Стан укладення колективних договорів
в Україні у 2013-2018 рр.**

| Рік | Кількість укладених колективних договорів | Чисельність працівників великих та середніх підприємств, охоплених колективними договорами | | |
|------|--|--|-----------|--|
| | | % до попереднього року | тис. осіб | % до загальної чисельності працюючих |
| 2013 | 39 585 | 100,4 | 8590,8 | 60,3 |
| 2014 | 47 919 | 121,1 | 8732,4 | 66,7 |
| 2015 | 58 505 | 122,1 | 10613,3 | 68,9 |
| 2016 | 62 748 | 107,3 | 10 604,5 | 71,9 |
| 2017 | 72 089 | 114,9 | 10 361,4 | 75,6 |
| 2018 | 75 669 | 105,0 | 10 139,7 | 78,2 |

Джерело: розраховано за [185].

Серед статей Кодексу України про адміністративні порушення, які найчастіше порушуються – вимоги законодавства про працю та про охорону праці (ст. 41) [2; 124]. Меншою мірою – порушення чи невиконання колективного договору, угоди (ст. 41.2). Незначною є кількість звернень за ухиляння від участі в переговорах щодо укладання, зміни або доповнення колективного договору, угоди (ст. 41.1). Останнім у даному переліку є ненадання інформації для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективного договору, угоди.

Окремо слід зазначити, що в правовому полі України в частині соціально-трудових відносин відбулися позитивні зміни, які спрямовані на посилення захисту найманих працівників і посилення відповідальності роботодавців перед найманими працівниками, що відповідає європейським соціальним стандартам [209]. Так, було посилено відповідальність роботодавців для забезпечення дотримання трудових гарантій працівників, які були призвані на військову службу.

Реаліями сьогодення стала необхідність вирішити питання забезпечення соціально-трудової інклюзії та зниження рівня бідності переміщених осіб з тимчасово окупованої території України. З огляду на керівні принципи ООН у питанні переміщення осіб у середині країни було вжито заходів зі сприяння зайнятості населення, про що зазначається в розділі IV Закону України «Про зайнятість населення», у тому числі соціально-трудої інклюзії внутрішньо переміщених осіб шляхом компенсації витрат роботодавцю на оплату праці та безробітному у вигляді фінансування транспортних витрат на переїзд до іншої адміністративно-територіальної одиниці (ст. 24.1) [223].

Вживаються заходи щодо підвищення соціальних гарантій та їх забезпечення відповідно до вимог і зобов'язань України у зв'язку з ратифікацією Конвенції № 102 МОП. Таким чином, реалізація положень УАЄС сприятиме вдосконаленню соціально-трудоких відносин з урахуванням міжнародних норм, підвищенню соціальних стандартів працюючого населення, соціального захисту, якості трудового життя, забезпеченню гідної оплати праці.

Однак, слід зазначити, що поза увагою не можна залишати соціально-економічні ризики процесу євроінтеграції для ринку праці України, що характеризуються особливостями інституціонального середовища. Соціальними проблемами захисту прав найманих працівників є їх недосконалість юридична підтримка та невисока нормативно-правова освіченість. Саме тому виникає необхідність збільшення витрат на забезпечення зовнішнього контролю за дотриманням трудового законодавства.

Одночасно, для роботодавців це буде супроводжуватися збільшенням витрат, пов'язаних із юридичними консультаціями та судовими витратами у зв'язку з необхідністю захисту своїх прав при співпраці з недобросовісними найманими працівниками. Наслідком для шукачів роботи стане підвищення вимог та ускладнення процедури працевлаштування, що є характерним для країн ЄС.

Згідно з підвищенням соціальних стандартів проблемним питанням залишається забезпеченість фонду оплати праці, що потребує удосконалення механізмів оподаткування за рахунок податкових знижок, податкових пільг, соціальних кредитів.

Проведені дослідження впливу глобалізаційних процесів доводять наявність формування на світовій арені двох типів країн. До першого належать країни, яким даний процес вигідний. До другого – ті, які опиняються в умовах залежності від країн першого типу та для яких, відповідно, настають негативні соціально-економічні наслідки, в тому числі у сфері праці, а саме: зниження мотивації працюючого населення, що може завести у «пастку» низької продуктивності, формування попиту на дешеву робочу силу.

Тенденції, які спостерігаються в Україні на ринку праці протягом останніх років, становлять реальну загрозу для держави – потрапити до групи країн другого типу. Гострим є питання збереження трудового потенціалу країни внаслідок трудових міграцій, виїзду з країни висококваліфікованих працівників та молоді. За таких умов перед державою постають як невідкладні питання удосконалення державної політики зайнятості.

Взяті Україною зобов'язання при підписанні УАЕС стали передумовою подальшого розвитку соціально-трудових відносин. Незважаючи на такі переваги, як підвищення рівня соціальних стандартів, посилення захисту прав і гарантій найманих працівників, залишаються невирішеними питання формування механізмів забезпечення гідної праці та збереження людського і трудового потенціалу під час міграційного перерозподілу економічно активного населення в Єврозоні.

Зменшення соціальних ризиків на ринку праці України залежить від злагодженої та комплексної програми дій в усіх сферах економічного розвитку та формування інноваційно-інвестиційної моделі зайнятості, сутність якої полягає у створенні робочих місць на засадах розвитку ринку інвестицій в інноваційних сферах економічної діяльності [24].

В умовах поширення масштабів неповної зайнятості, збільшення навантаження на одне вільне робоче місце виникає гостра необхідність удосконалення політики зайнятості населення, спрямованої на створення додаткових умов залучення незайнятого населення до суспільно-корисної діяльності. Однією з альтернатив стабільній зайнятості є, на нашу думку, розвиток нестандартних форм зайнятості. Так, за такими формами у європейських країнах працює 30-35% зайнятих. За оцінками

економістів Гарвардського університету, тимчасова зайнятість, як одна із форм нестандартної зайнятості (зокрема, надомна праця, позикова праця, дистанційна зайнятість та ін.), у 90-х роках ХХ ст. сприяла скороченню безробіття на 40 %. Наприклад, у європейських країнах відбувається скорочення фактично відпрацьованого часу, збільшення тривалості відпусток. Вагому роль приватних агенцій зайнятості у створенні робочих місць підкреслює Міжнародна конфедерація агентств позикової праці. За її прогнозами, агенції в найближчі роки можуть забезпечити зайнятістю 6,5 млн осіб щоденно [187].

На думку експертів МОП, деякий рівень гнучкості праці прийнятний у тих випадках, коли він не руйнує стандартних трудових відносин і спирається на гарантії ринку праці, що забезпечує захист при переході на інше місце роботи. Крім стажування, було б доцільно запровадити механізм транзитних робочих місць, не обов'язково за професією (спеціальністю), за якою здобувається освіта, для молоді та інших категорій громадян, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню. Усі заходи, спрямовані на підвищення гнучкості регулювання трудових відносин, мають здійснюватися за одночасного забезпечення та контролю щодо дотримання норм трудового законодавства [25].

Одним із резервів забезпечення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств і підвищення рівня зайнятості є послаблення жорсткості ринку праці. Історично, у науковому світі вважається, що нестандартні форми зайнятості почали розвиватися з середини 1970-х рр. Цей час характеризується постіндустріальним розвитком і підвищенням гнучкості ринку праці. Незважаючи на запропоновану МОП концепцію гідної праці, основними елементами якої є соціальний захист, дотримання прав працівника, доступ до зайнятості, соціальний діалог, МОП була проведена робота щодо послаблення жорсткості ринку праці і, починаючи з 1994 р., було знято певні бар'єри щодо розвитку нестандартних форм зайнятості.

Так, МОП була прийнята низка конвенцій, спрямованих на послаблення жорсткості ринку праці, серед яких:

1. Конвенція про роботу на умовах неповного робочого часу № 175 (1994 р.).

2. Конвенція про надомну працю № 177 (1996 р.).

3. Конвенція про приватні агентства зайнятості № 181 (1997 р.).

Підвищення рівня зайнятості населення є не тільки важливою умовою соціально-економічного розвитку країни, а й передумовою дотримання принципів концепції економіки знань, одним із соціальних індикаторів якої є рівень зайнятості та тенденції його підвищення. Відповідно до Лісабонської стратегії ЄС «Економічного розвитку та зайнятості» він має бути підвищений до 70 % працездатного населення ще в 2010 р., а за цілями стратегії розвитку ЄС «Європа-2020» – до 75 % [356].

За статистичними даними, рівень зайнятості в Україні (у віці 15-70 років) у 2016 р. дорівнював 56,3 %, у 2017 р. – 56,1 %, у 2018 р. – 57,1 % [185]. Причому такі показники рівня зайнятості спостерігалися при тенденції зменшення в країні кількості населення працездатного віку. З метою об'єктивного аналізу слід сказати, що в країнах ЄС поки що також не відбулося досягнення даної соціальної норми.

Модернізація державної політики у сфері зайнятості має здійснюватися у напрямі всебічної підтримки економічно активного населення, зокрема тих, хто може вкладати інвестиції; створення умов для самореалізації активного підприємництва та в цілому підпорядковуватися гаслу, вдало визначеному Мюнхенською програмою зайнятості: «Краще фінансувати роботу, аніж безробіття». Найбільш ефективними, на нашу думку, є інструменти, що дозволяють регулювати зайнятість з позиції попиту та пропозиції.

На сьогодні політика зайнятості має орієнтуватися на перехід від економіки попиту до економіки пропозиції, яка базується на збільшенні інвестицій і створенні робочих місць. Основна мета, спрямована на створення нових робочих місць, передбачає досягнення пріоритетних завдань економічної політики, серед яких: забезпечення реалізації національних проєктів; реалізація інвестиційних та інноваційних проєктів у тих сферах економіки, де потрібні висококваліфіковані працівники; розвиток виробничих кластерів; формування та розвиток інфраструктурних проєктів; формування малого та середнього бізнесу.

Забезпечення ефективної зайнятості вимагає запровадження інноваційних методів державного регулювання у сфері зайнятості населення. Серед основних інструментів державного регулювання:

- удосконалення трудового законодавства;
- забезпечення збалансованості попиту та пропозиції в галузево-регіональних ринках праці;
- забезпечення професійної та територіальної мобільності робочої сили;
- підвищення якості робочих місць;
- реформування системи оплати праці.

Удосконалення трудового законодавства має відповідати сучасним тенденціям у трудовій сфері, що пов'язано зі зміною змісту праці, форм її організації в різних секторах економіки, здійсненням структурних реформ, створенням високотехнологічних виробництв та об'єктів інфраструктури. Насамперед потребує законодавчого врегулювання питання використання «позикової праці» та інших новітніх форм трудових відносин, що сприятиме підвищенню гнучкості ринку праці. До таких форм можна зарахувати: розширення сфери дії строкових трудових і цивільно-правових договорів, більш активне використання режиму неповного робочого часу, оптимізацію праці за рахунок підвищення гнучкості зайнятості вже працюючих співробітників (зокрема, збільшення частки суміщення професій або посад), більш широке застосування праці віддалених працівників, які використовують для трудової діяльності засоби інформаційно-комунікаційних технологій. Посилення гнучкості не повинно означати повернення до ринкових механізмів, необхідно використовувати нові форми та методи регулювання. Інакше це призведе до дискримінації у трудових відносинах, зниження захищеності працівників, недотримання гарантій. Такий підхід простежується і в актах МОП. На думку експертів МОП, деякий рівень гнучкості праці прийнятний у тих випадках, коли він не руйнує стандартних трудових відносин і спирається на гарантії ринку праці, що забезпечує захист при переході на інше місце роботи. Крім стажування доцільно було б запровадити механізм транзитних робочих місць (не обов'язково за професією (спеціальністю), за якою здобувається освіта) для молоді та інших

категорій громадян, котрі мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню. Усі заходи, спрямовані на підвищення гнучкості регулювання трудових відносин, мають здійснюватися за одночасного забезпечення та контролю дотримання норм трудового законодавства, підвищення галузевої і територіальної мобільності робочої сили.

На сьогодні українські реалії не надають можливості для забезпечення вільної територіальної мобільності робочої сили. Тобто потребує вирішення питання розширення доступу громадян до ринку житла. З цією метою слід забезпечити нормативно-законодавче регулювання інституту орендованого житла. Житлова оренда має набути ознак цивілізованості. Необхідно прийняти нормативно-правові акти щодо прав та обов'язків суб'єктів ринку житлової оренди (орендаря, орендодавця та фірм-посередників). Працедефіцитні регіони, де розширюються виробничі потужності стратегічних галузей економіки, можна забезпечити трудовими ресурсами за рахунок надання тимчасового соціального житла та використання механізмів іпотечного кредитування. Розвиток регіональних житлових програм має здійснюватися за участі роботодавців, що орієнтуються на працевикористання трудових мігрантів, та з урахуванням інтересів місцевих громад. Слід забезпечити постійний моніторинг структурного безробіття в галузево-територіальному розрізі, і за умов обґрунтованої потреби у працівниках саме певного кваліфікаційного рівня має бути забезпечена державна компенсація затрат на переїзд. Підвищення якості робочих місць є можливим лише за умов договірного регулювання ринку праці шляхом укладання генеральних і галузевих угод, згідно з якими визначаються умови оплати, організації та охорони праці, питання соціального забезпечення працівників. Окрім контролю за дотриманням трудового законодавства, держава має стимулювати сумлінних роботодавців, які покращують умови праці, діють у напрямі попередження професійного травматизму та професійних захворювань.

Реформування системи оплати праці на першому етапі має здійснюватися принаймні за трьома напрямками:

- перегляд і вдосконалення методики мінімального стандарту оплати праці, а також методики визначення прожиткового мінімуму;

- державне регулювання співвідношення мінімального та середнього рівнів оплати праці;

- реалізація права роботодавців самостійно визначати системи оплати праці із забезпеченням дотримання диференціації оплати залежно від складності та обсягів виконуваних робіт.

Також доцільно, на нашу думку, переглянути істотну необґрунтовану диференціацію в оплаті праці у бюджетному секторі та поступово впроваджувати галузеві стандарти й мінімальні розміри оплати праці через механізм галузевих угод [26].

Таким чином, особливість сучасних механізмів державного регулювання зайнятості населення в умовах євроінтеграційних процесів зумовлена тим, що сталий соціально-економічний розвиток країни не можливий без інноваційного чинника. Тобто державне регулювання зайнятості населення має здійснюватися в контексті інноваційного розвитку, пов'язаного зі зміною продуктивності праці, її структури та соціальної структури суспільства, системи управління й організації праці, а заходи в напрямі модернізації державної політики зайнятості мають бути спрямовані передусім на підвищення конкурентоспроможності робочої сили.

Розв'язання зазначених та інших проблем, що існують у сфері зайнятості населення на вітчизняному ринку праці в умовах реалізації УАЕС, сприятиме досягненню у перспективі високих показників зайнятості та доходів населення, а також забезпеченню соціального захисту населення від безробіття.

5.2. Європейський досвід державного регулювання корпоративної соціальної відповідальності

В індустріально розвинених країнах світу ідея соціально відповідального бізнесу (СВБ) набула великого поширення в суспільній свідомості. Протягом багатьох років накопичувалися та розбудовувалися технології, що забезпечують успішну реалізацію проектів і програм соціально відповідального бізнесу, розроблялися стандарти та критерії оцінки соціальної відповідальності компаній, виникли різні форми інституціоналізації відповідних соціальних практик [35].

На початку 1970-х рр., коли у світовій економіці почали одна за одною виникати кризи, можливості державного

фінансування соціальної сфери знизилися, що призвело до кризи держави загального добробуту. Державні соціальні програми згорталися. Наприклад, у США федеральний уряд суттєво зменшив субсидії місцевим органам влади, було скасовано або скорочено багато дотаційних програм. Ще більш радикальний варіант реформування соціальної політики був запропонований у Великобританії в межах твердої соціально-економічної стратегії «нових правих». Був проголошений курс на різке скорочення централізованого фінансування регіональної політики та відмову від її соціальних цілей. Принцип соціальної справедливості був замінений пріоритетом господарської ефективності. Уряд М. Тетчер зменшив витрати на соціальну політику на 40 %, скоротив кількість районів, що одержують допомогу від держави, послабив обмеження на розміщення підприємств у густонаселених районах [368].

Тим часом, соціальні очікування, пов'язані з ідеєю держави добробуту, збереглися у значної частини населення розвинених капіталістичних країн. У результаті відбувся своєрідний зсув відповідальності з держави, яка дотепер сприймалася як останній і безумовний гарант соціального благополуччя, на бізнес. Зазначені передумови призвели до концептуального оформлення ідеї соціально-відповідального бізнесу, або корпоративної соціальної відповідальності (КСВ) в економічно розвинених країнах – США, Великобританії, Японії, Німеччині та ін. В основу даної концепції лягло переконання в тому, що підприємці повинні не тільки піклуватися про прибуток, але й розділити із суспільством і державою відповідальність за наявні соціальні та екологічні проблеми.

Таким чином, концепція соціально відповідального бізнесу відобразила збіг, з одного боку, очікувань суспільства щодо власників, менеджменту, виробничих структур бізнесу, з другого – згоди підприємців щодо визнання справедливості цих очікувань і наміру відповідати їм у своїй економічній діяльності.

Зазначена вище концепція не є однорідною за своїм змістом. Визнання соціальної відповідальності бізнесу відразу ж викликало спори щодо трактування цього поняття, намітилися суперечливі позиції.

Сьогодні провідні науковці виділяють три моделі соціальної відповідальності, а саме: американську, європейську (при

цьому європейську модель поділяють на моделі корпоративної соціальної відповідальності континентальної Європи, Великої Британії і скандинавських країн) та азійську (японську).

Порівняльний аналіз базових національних моделей КСВ представлено у табл.5.2.

Таблиця 5.2

Порівняльний аналіз моделей корпоративної соціальної відповідальності підприємств [73]

| Ознаки розбіжностей | Американська модель | Європейська модель | Азійська (японська) модель |
|------------------------------|---|--|---|
| Особливості середовища | Індивідуальний підхід | Колективний підхід | |
| Мета діяльності підприємства | Максимізація доходів акціонерів | Досягнення стратегічних цілей з урахуванням інтересів зацікавлених сторін | Отримання доходу вважається другорядним завданням, на першому місці перебувають соціальна згуртованість, шанобливе ставлення до кожного окремого працівника та до суспільства загалом |
| Спонукальні мотиви | Особисте бажання керівника / власника підприємства, який керується власними моральними принципами | Соціальні вимоги суспільства | |
| Головні учасники | Підприємства | Підприємства, державні органи влади, профспілки та професійні об'єднання працівників, членів місцевих громад | |
| Документи, якими керується | Внутрішній кодекс підприємства | Законні та регуляторні акти, закріплені на рівні держави, внутрішні кодекси компаній | |
| Основні методи | Благодійна діяльність | Діяльність, визначена у законодавчих актах | Запровадження внутрішніх програм підтримки працівників за принципом «бізнес-сім'я» |

Просування принципів КСВ в Європі розпочалося з утворення в 1995 р. мережі європейських бізнесів (European Business Network – CSR Europe), яка зайнялася поширенням і популяризацією принципів КСВ. Офіційно принципи КСВ були оголошені на Лісабонському європейському саміті у березні 2000 р. [331].

Однак у науковій літературі можна зустріти й інші моделі, наприклад окремо виділяють британську, канадську, латиноамериканську та інші моделі, які передбачають більш детальний розгляд шляхів запровадження моделей КСВ. Різноманітність моделей може бути обумовлена географічним розміщенням країни, її соціально-економічним та екологічним розвитком, історичними та культурними традиціями, менталітетом громадян, які, своєю чергою, впливають на корпоративне управління й фінансову сферу підприємства. В англосаксонській моделі СВБ розглядається як моральний обов'язок власників і керівництва корпорації, а держава фактично виконує класичну ліберальну роль «нічного сторожа». Взаємодія у сфері СВБ здійснюється по лінії «корпорації – суспільство» на добровільній (з боку бізнесу) основі.

За континентальною традицією вважається, що менеджмент корпорації повинен ураховувати інтереси тих груп, на які компанія впливає в межах своєї діяльності.

Соціальна відповідальність у цьому випадку покликана врівноважувати внутрішні суто економічні цілі керівництва із соціальними, політичними та економічними інтересами стейкхолдерів. Таким чином, крім виконання вимог законодавства компанія повинна прагнути зробити певний внесок у життя соціуму.

Отже, однією з головних відмінностей даних моделей соціальної відповідальності є різниця щодо ступеня добровільності у справі проведення корпораціями соціальних програм або міри громадянської активності бізнесу.

Так, у США, які є «батьківщиною» ліберальної англосаксонської моделі СВБ, тиск уряду в цій сфері дуже низький, при цьому рівень добровільної соціальної активності корпорацій доволі високий.

Характерною особливістю американської моделі КСВ є те, що активність на цьому напрямі проявляється самими компаніями і передбачає максимальну самостійність корпорацій у визначенні свого суспільного внеску. Також дана форма має на увазі законодавче заохочення соціальних інвестицій у вигідні для суспільства сфери через податкові пільги. Однак при цьому державне регулювання КСВ мінімальне.

Отже, американська модель має такі специфічні риси:

- тяжіє до філантропії (виділення коштів на мистецтво, культуру, університетську освіту);
- спрямована на відповідність передовим принципам корпоративного управління, гідну винагороду та захист прав споживачів;
- передбачає мінімальний зв'язок суб'єкта господарювання з його соціальними проектами – чим менший зв'язок між бізнесом та соціальним проектом, тим краще;
- передбачає, що компанії самостійно визначають необхідність та ступінь впливу на вирішення проблем суспільства, роль держави в регулюванні КСВ практично відсутня.

На відміну від американської моделі, континентальна модель СББ характеризується більш активною участю держави та міжурядових структур – тут більш тісні соціально-політичні зв'язки між державою і бізнесом.

Континентальна модель найкраще представлена в Північній та Центральній Європі, де просуванням корпоративної соціальної відповідальності займаються державні органи. Так, в Італії за процесом розвитку СББ та соціальної звітності спостерігає Міністерство праці та соціального розвитку, а в Іспанії ліві партії активно сприяли прийняттю парламентом у 2003 р. закону про КСВ. В Іспанії працює державна Експертна технічна комісія з СББ, завданням якої є «допомогти бізнесу поєднувати економічну активність із діяльністю на благо суспільства» [401]. У Литві була розроблена стратегія КСВ на 2006 – 2008 рр., реалізація якої дозволила покращувати позиції країни впродовж 2006 – 2008 років. У Польщі Міністерство праці створило робочу групу з КСВ, до якої увійшли представники багатьох департаментів. Їх діяльність сприяла більш-менш стабільній позиції цієї країни впродовж 2004 – 2010 рр. у світовому рейтингу соціальної благодійності [264].

Європейська модель корпоративної соціальної відповідальності принципово відрізняється від американської. Головними відмінними рисами європейської моделі є те, що ЄС прагне стандартизувати корпоративну соціальну відповідальність за допомогою більш регламентованого і законодавчого підходу, тобто роль держави в регулюванні процесів КСВ суттєва, вся діяльність регулюється нормами, стандартами і законами держави. Політика Сполучених Штатів у сфері КСВ залишається здебільшого добровільною діяльністю. Однак слід підкреслити, що КСВ традиційно формується на добровільних засадах у межах політики ЄС, а також є невід'ємною частиною стратегії і конкурентоспроможності європейської компанії. За цих умов європейські компанії можуть вважатися більш схильними до КСВ, ніж компанії США, які впроваджують КСВ у свою корпоративну стратегію. Ще одна відмінність від американської моделі – не надто велике поширення благодійництва у зв'язку з високими податками.

Європейська модель переважно орієнтована на три сфери реалізації соціальної відповідальності: економічну, сферу зайнятості та охорону навколишнього середовища. Отже, спираючись на європейську модель, в Україні необхідно приділити більшу увагу цим напрямам діяльності КСВ і впровадити за рахунок:

- поширення кращих практик КСВ щодо етичної та чесної поведінки;
- захисту і покращення соціально-трудових прав працівників;
- захисту прав споживачів;
- дотримання сучасних стандартів безпеки праці та розвитку людини;
- покращення життя громад;
- використання екобезпечних та енергозберігаючих технологій;
- впровадження повторного використання матеріалів та утилізації відходів.

Певну комбінацію описаних моделей являє собою ситуація із СВБ у Великобританії. Тут поряд з високою добровільною активністю бізнесу у сфері соціальної відповідальності й сталого розвитку існують і серйозні ініціативи уряду (наприклад, створен-

ня державно-приватних партнерств, запровадження податкових пільг для відповідальних компаній тощо).

На особливу увагу заслуговує питання оцінки діяльності держави, спрямованої на закріплення та розширення соціальної відповідальності бізнесу.

Питання полягає в тому – хто повинен вимагати від корпорацій соціальної відповідальності: держава чи «невидима рука ринку», яка рано чи пізно приведе компанії до необхідності прозорості та етичної поведінки?

Представники добровільного підходу стверджують, що соціальна відповідальність бізнесу є неформальним правилом, яке, згідно з неоінституціональною теорією, існує в пам'яті учасників різних соціальних груп, у ролі гаранта якого виступає будь-який учасник групи, що помітив порушення.

Інакше кажучи, сталість неформальних правил обумовлюється практикою, традиціями та соціокультурними передумовами [265]. Отже, інститут соціальної відповідальності переважно базується на усних домовленостях, неофіційних контрактах між державою і бізнесом. Отже, втручання держави, що нормативно зобов'язує, ставить під сумнів принцип добровільності соціальної відповідальності бізнесу як одну з її визначальних характеристик.

Часто окремо виділяють британську модель корпоративної соціальної культури, для якої характерні елементи американської та європейської моделей. Як і в європейській моделі, держава активно підтримує бізнес, схожість з американською моделлю полягає у великій активності корпорацій щодо реалізації власних соціальних проєктів. У цілому для британської моделі КСВ характерні такі ознаки:

- пильна увага фінансового сектору до проєктів у сфері КСВ;
- підвищений інтерес ЗМІ (наприклад, «Таймс» публікує індекси соціальної відповідальності у щотижневому розділі «Профіль компанії»);
- широкий розвиток сектору незалежного консалтингу у сфері КСВ;
- система бізнес-освіти Великобританії однозначно перевершує систему континентальної Європи за кількістю і різноманітністю навчальних курсів у сфері КСВ;

– участь уряду в розвитку КСВ проявляється у створенні партнерств з приватними підприємствами в освітньому секторі, підтримці ініціатив у сфері КСВ через співфінансування проєктів, податкові пільги та ін.

Загальною тенденцією як для британської, так і для європейської моделей є їх прихована форма з поступовим рухом у бік відкритої моделі. Таким чином, британська модель КСВ поєднує елементи моделей США і Європи, але з істотним залученням держави та громадських інститутів до процесу узгодження суспільних інтересів, а також просування та заохочення кращих практик [107].

Своєю чергою, представники регуляторного підходу вважають, що механізми забезпечення виконання інституціональних норм і правил повинна контролювати держава. Так, Єврокомісія визначає КСВ як діяльність компаній, якою вони займаються добровільно, не за вимогою законодавства, а Європарламент розглядає КСВ як певну сукупність добровільних ініціатив, законодавчих вимог та обов'язкових умов [317]. На наш погляд, соціальна відповідальність – добровільне зобов'язання компанії, але все-таки потрібен певний мінімум законодавчого регулювання в даній сфері з боку держави.

Уряди різних країн зростаючими темпами впроваджують стратегії СББ, намагаються стимулювати або навіть регулювати заходи щодо неї. Уряди санкціонують соціальну відповідальність, наприклад тоді, коли застосовують до компаній вимогу обов'язкового звітування, коли зобов'язують утілювати природоохоронні системи менеджменту тощо. Щойно ці зобов'язання, норми та правила стають формально закріпленими, вони перетворюються на «регульовану СББ». Така тенденція стала домінуючою в багатьох європейських країнах протягом останніх років.

Розглянемо докладніше кілька прикладів політичних стратегій розбудови СББ та інструменти державного регулювання соціальної відповідальності бізнесу в країнах, які дотримуються континентальної моделі.

Розпочнемо огляд з Великобританії, країни, яка у просуванні соціальної відповідальності бізнесу домоглася найбільших успіхів серед країн – членів ЄС.

За словами Дж. Клевердон, експерта організації «Business in the Community», британський уряд відіграє ключову роль у

просуванні та підтримці КСВ, у тому числі й через урядовий сайт (www.csr.gov.uk) [346]. Великобританія – єдина країна у світі, де уряд заснував посаду міністра з питань соціальної відповідальності бізнесу (Minister for CSR). Цей факт означає, що КСВ є суттєвим елементом британської соціальної та економічної державної політики.

Слід також зазначити, що уряд країни цілеспрямовано проводить політику підтримки соціально відповідальних компаній – у законодавстві Великобританії передбачені норми пільгового оподаткування для підприємств, що дотримуються ділової етики в питаннях ефективного використання енергії, вторинної переробки відходів, взаємин з персоналом. На сьогодні більшість великих британських компаній мають у своєму штаті спеціальні підрозділи, що займаються питаннями сталого розвитку й КСВ, і включають соціальні звіти до складу загальної щорічної звітності (згідно із законом про корпоративну відповідальність, прийнятим у 2004 р.), доступної для широкого кола користувачів. Комунікація щодо соціальної відповідальності у Великобританії професійна і прозора. Так, наприклад, газета «Times» щотижня публікує індекси соціальної відповідальності провідних фірм.

Сприяє такій активності й пильна увага фінансово-кредитного сектору до репутації позичальників, а також розвиненість сфери послуг у сфері незалежного консалтингу для підприємців. У результаті в суспільстві сформовано позитивне ставлення до соціально відповідального бізнесу, що, своєю чергою, спонукує членів бізнес-співтовариства дотримуватися етичних і моральних норм у цій сфері.

Організації громадянського суспільства тиснуть на уряд з метою постійного оновлення політики СВБ. Неурядові організації, такі як «Amnesty International» і «Всесвітній фонд дикої природи», відіграють дуже активно роль «сторожових псів». Високі Королівські Нагороди для соціально відповідальних підприємств, поряд з іншими преміями й рейтингуванням, сприяють суспільній репутації СВБ [107].

Соціальні аспекти домінують у Данії. Різні урядові міністерства просувають державно-приватне партнерство серед підприємств, державних установ, профспілок, федерації роботодавців та інших суб'єктів в інтересах побудови відкритого ринку праці та розв'язання інших соціальних проблем.

Відповідно до закону «Про рахунки», прийнятого данським парламентом у 1995 р., близько 1200 підприємств публікують щорічні екологічні звіти. Проте Національна стратегія сталого розвитку (2002 р.) не містить прямих посилань на КСВ, і жодна організація не несе загальну відповідальність за політичні заходи СВБ [368].

У 2008 р. було прийнято План дій уряду Данії щодо СВБ. План спрямований на стимулювання розвитку, в якому дедалі більше данських компаній працюватимуть з урахуванням принципів соціальної відповідальності, оскільки вважається, що це допоможе пов'язати Данію та данський бізнес із переважно відповідальним зростанням. Отже, план дій має на меті допомогти данським компаніям отримати більше переваг від свого статусу піонерів і лідерів СВБ. Водночас план дій зорієнтований на промоцію відповідального зростання Данії та данського бізнесу на міжнародному рівні. План дій містить 30 ініціатив, розподілених за чотирма ключовими сферами (пропаганда бізнес орієнтованої соціальної відповідальності, промоція соціальної відповідальності бізнесу через заходи уряду, відповідальність бізнес-сектору за клімат, промоція Данії у світлі відповідального зростання) [363].

На виконання даного плану дій для великих компаній було започатковано обов'язкове щорічне звітування їх керівництва про соціальну відповідальність. Засновано Раду соціальної відповідальності, яка надає рекомендації уряду, бізнес-сектору та асоціаціям, створено портал щодо СВБ (www.samfundsansvar.dk), а також мережу знань серед організацій, дослідників і радників у сфері бізнес орієнтованої соціальної відповідальності та відповідального управління ланцюгами постачань.

Прикладом активної участі держави у просуванні концепції СВБ є досвід Нідерландів: з 2000 по 2002 рр. у країні під девізом «Від фінансової вигоди до вигоди сталого розвитку» діяла фінансована урядом програма «Національна ініціатива сталого розвитку», що передбачала реалізацію двох проектів – упровадження практики соціально відповідальної поведінки та інформування суспільства про успіхи корпорацій у цій сфері.

На сьогодні соціальна відповідальність вважається невід'ємною рисою економічної та конкурентної політики Нідерландів. Відзначимо, що голандський уряд не має на меті підмінити підприємців та компанії, а виступає лише одним із

учасників соціально-економічного життя країни. Максимально конкретно сформульована мета політики держави щодо СВБ – прагнення, щоб усі компанії усвідомлювали соціальні наслідки ведення бізнесу та відповідальність за них, знали про можливості, які надає СВБ, та доклали реальних зусиль для інтеграції СВБ у свою основну діяльність.

До реалізації політики щодо СВБ у Нідерландах залучено кілька міністерств, зокрема Міністерство будівництва, територіального планування та навколишнього середовища (VROM), Міністерство соціальної політики та зайнятості (SZW), Міністерство закордонних справ, зокрема відділ міжнародної кооперації та технічної допомоги, Міністерство сільського господарства, природи та якості харчування (LNV).

В основу політики покладено такі підходи як інновації та інтеграція, за низкою напрямів (промоція знань і підвищення обізнаності щодо СВБ, покращання прозорості та підзвітності, фокусування на «підсилювачах» СВБ, прив'язка СВБ до інноваційного процесу тощо), кожний з яких включає артикульовані наміри уряду та конкретні заходи впровадження.

Влада спонукає голандські компанії бути серед найкращих у Європі щодо прозорості їх СВБ. Для цього уряд планує поліпшити надання інформації у сфері СВБ компаніям поряд з іншими каналами через Центр компетенцій СВБ Міністерства економіки. З 2004 р. Міністерство економіки проводить дослідження прозорості звітування компаній про соціально відповідальну діяльність у їхніх річних звітах.

Покращуючи співпрацю між урядом та «підсилювачами» СВБ, уряд зорієнтований на максимальну активацію інших гравців у сфері СВБ. «Підсилювачами» СВБ є соціальні партнери – компанії-лідери та компанії – піонери СВБ, неурядові організації, акціонери, представники фінансового сектору, приватні фонди та споживачі. При цьому соціальні партнери залучаються до політики СВБ за допомогою надання державних субсидій (наприклад, неурядовим організаціям) [35].

Розглянемо азіатську модель корпоративної соціальної відповідальності бізнесу. Характерною особливістю азіатської моделі є те, що активну роль відіграють держава і традиції її населення. Співробітники лояльні до компанії протягом усього

життя (інститут «довічного найму») і ставляться до компанії як до «виробничої сім'ї». Питання розвитку азіатської моделі КСВ відкрито дискутуються. Існують щорічні заходи з КСВ, на яких обговорюються ключові питання та нові ідеї з КСВ для бізнесу й уряду і які проводяться з метою побудови стратегії сталого розвитку бізнесу в Азії.

До основних особливостей азіатської моделі КСВ належать:

- орієнтація на культурні традиції країни, забезпечення гендерної рівності;

- розвиток волонтерства – відповідальне ставлення громадян до своєї країни;

- забезпечення сумлінного партнерства (створення індустріальних груп);

- активна роль держави, особливо у стратегічному плануванні бізнесу;

- діяльність регулюється внутрішніми корпоративними директивами;

- тісний зв'язок суб'єкта господарювання з його соціальними проектами, компанія підтримує своїх працівників упродовж усього життєвого шляху.

Своєю чергою, українські компанії в сучасних умовах, беручи за приклад реалізацію азіатської моделі КСВ, можуть ставити перед собою такі цілі, як забезпечення першого робочого місця для молодих спеціалістів, створення умов для проходження практики студентами навчальних закладів, забезпечення підвищення кваліфікації працівників, формування кадрового резерву та планів кар'єрного розвитку.

Незважаючи на регіональні розбіжності у сфері корпоративної соціальної відповідальності підприємств, у світі розробляються та запроваджуються міжнародні ініціативи, які містять загальні підходи до реалізації принципів поведінки підприємств щодо корпоративної соціальної відповідальності. Умовно їх можна поділити на чотири групи залежно від сфери застосування і тих напрямів, які вони регулюють (табл. 5.3).

Таблиця 5.3

**Класифікація міжнародних документів, що
регулюють діяльність підприємств у сфері
корпоративної соціальної відповідальності [73]**

| Основні групи міжнародних документів у сфері КСВ | Міжнародні документи |
|---|--|
| Група 1. Міжнародні документи, що визначають загальні принципи та вимоги щодо діяльності підприємства у сфері КСВ | UN Global Compact (Глобальний договір ООН) |
| | Global Sullivan Principles (Глобальні принципи Салівана) |
| | Organisation for Economic Cooperation and Development Guidelines for Multinational Enterprises (Рекомендації Організації з економічного співробітництва та розвитку (OECD) щодо діяльності багатонаціональних корпорацій) |
| | ECCR / ICCR Principles for Global Corporate Responsibility: Benchmarks (Принципи всесвітньої корпоративної відповідальності) |
| | Принципи ведення бізнесу на засадах концепції корпоративної соціальної відповідальності (Caux Round Table Principles for Business) |
| Група 2. Міжнародні документи, що містять вимоги щодо управління підприємством та передбачають проведення сертифікації його діяльності | Social Accountability 8000 (Соціальна відповідальність 8000) |
| | International Organization for Standardization ISO9000, & ISO 14000 & ISO 26000 (Стандарти серії ISO9000: стандарти менеджменту якості організації; ISO 14000: стандарти екологічного менеджменту; ISO 26000: стандарт із корпоративної соціальної відповідальності, що були розроблені Міжнародною організацією стандартизації) |
| | Forest Stewardship Council's Principles and Criteria for Forest Management (Принципи та критерії Форест Менеджменту) |
| Група 3. Міжнародні документи щодо оцінки рейтингу соціальної відповідальності | FTSE4 Good Selection Criteria (Індекс, що включає до розрахунку екологічну складову, дотримання прав людини, протидію корупції) |
| | Dow Jones Sustainability Group Index (Індекс сталого розвитку Доу Джонса) |
| Група 4. Міжнародні документи, що визначають загальні вимоги щодо обліку та звітності | AccountAbility 1000 Series (Стандарти серії AA 1000) |
| | Global Reporting Initiative Guidelines (Глобальна ініціатива з питань звітування) |

Так, до першої групи належать ті міжнародні ініціативи, які визначають загальні принципи та вимоги щодо діяльності підприємства у сфері корпоративної соціальної відповідальності. При цьому більшість з них мають декларативний характер і не містять розробленого механізму проведення зовнішнього аудиту для підтвердження дотримання підприємством визначених принципів. Деякі документи, що належать до цієї групи, включають положення, відповідно до яких підприємства повинні самостійно звітувати про свої досягнення (наприклад, це стосується підприємств, що підписалися під Глобальним договором), або ж передбачають можливість офіційного чи неофіційного контролю.

Друга група об'єднує міжнародні ініціативи, які містять чіткі вимоги щодо управління підприємством та проведення сертифікації його діяльності, охоплюючи процеси первинної оцінки, впровадження та подальшого контролю дотримання умов сертифікації. Дотримання вимог цих документів сприяє поширенню принципів корпоративної соціальної відповідальності на всі етапи діяльності підприємства та підвищенню загального рівня довіри зацікавлених сторін до його роботи.

Третю групу складають міжнародні документи, розроблені різними інвестиційними фондами для оцінки рейтингу соціальної відповідальності підприємств. Зміст цих документів значно різниться залежно від фонду.

Четверта група – міжнародні документи, які визначають загальні вимоги щодо обліку та звітності. Вони не містять чітких норм, досягнення яких є обов'язковим, а, враховуючи принцип потрійної результативної діяльності, визначають загальний механізм налагодження зв'язків із зацікавленими сторонами [383].

Як показує досвід, уряди країн ЄС займають активну позицію у просуванні КСВ. Основні ініціативи сформульовано в таблиці 5.4.

Таблиця 5.4

**Основні ініціативи урядів країн ЄС
у сфері розвитку КСВ [73]**

| Назва документа | Характеристика |
|-----------------------------------|---|
| «Green Paper» | Представлена європейська рамкова політика з КСВ, згідно з якою уряд розробляє національну політику, у тому числі механізми і інструментарій підтримки кращих практик і інноваційних ідей. |
| «План ЄС щодо захисту довкілля» | Закріплено основні напрями діяльності держав Європейського Союзу у сфері захисту довкілля. |
| «Політика інтегрованого продукту» | |

Як показує світовий досвід, запровадження корпоративної соціальної відповідальності вимагає формування та розвитку на підприємстві певного рівня корпоративної культури, що виникає під впливом загального соціокультурного контексту.

На думку О. Бондаренко, зв'язок між загальним соціокультурним контекстом (зовнішня система) та корпоративною культурою (внутрішня система) має складний, нелінійний та системний характер.

Відповідно, перший рівень цінностей загального соціокультурного контексту складається із загальнолюдських морально-етичних цінностей.

Другий враховує національну соціокультурну специфіку.

Третій рівень характеризується наявністю та протистоянням жорстких соціальних фактів минулого й альтернативних соціокультурних ідей сьогодення.

Четвертий рівень визначається як «культурний потік» сучасних нових соціокультурних практик, незначна частина яких з часом набуде усталеності.

П'ятий рівень складається з цінностей, які свого часу не були втілені, не набули усталеності, але за сучасних умов мають шанс здобути визнання.

Цілісність культури обумовлюється взаємозв'язком та взаємозалежністю наведених п'яти рівнів її структури цінностей.

Глобальний договір ООН був ініційований Генеральним секретарем ООН Кофі Аннаном на Всесвітньому економічному форумі в Давосі в 1999 р. Він закликав світову підприємницьку еліту дотримуватись дев'яти (зараз десяти) принципів корпоративної соціальної відповідальності у сфері прав людини, трудових відносин, охорони навколишнього середовища та боротьби з корупцією. Нині у принципах Глобального договору ООН сказано, що ділові кола мають:

- поважати міжнародновизнані права людини та дотримуватись підходу щодо їх захисту;
- не допускати порушення прав людини;
- підтримувати принцип свободи асоціацій та визнавати право на колективний договір;
- додержуватись принципу ліквідації усіх форм примусової та зобов'язувальної праці;
- підтримувати заборону дитячої праці;
- домагатись усунення дискримінації під час приймання на роботу та у професійній діяльності;
- підтримувати обережний підхід до екологічних завдань;
- реалізовувати ініціативи щодо підтримки посилення екологічної відповідальності;
- заохочувати розроблення та поширення екологічно безпечних технологій;
- боротися з усіма видами корупції, включаючи злицинство та хабарництво [401].

До мережі Глобального договору ООН може приєднатися будь-яка фірма, якщо її керівництво візьме на себе зобов'язання з виконання зазначених принципів. Учасники мережі Глобального договору повинні щорічно подавати звіт про досягнутий прогрес у реалізації десяти принципів Глобального договору ООН, які стосуються до прав людини, трудових відносин, охорони навколишнього середовища та боротьби з корупцією. «Звіт із прогресу» (Communication on Progress, COP) – це повідомлення, адресоване зацікавленим сторонам (споживачам, співробітникам, професійним спілкам, акціонерам, ЗМІ, уряду тощо) про роботу, виконану компанією в напрямі реалізації цілей Глобального договору у своїй діяльності. Неподання цього Звіту протягом

двох років поспіль призводить до виключення компанії зі списку діючих учасників мережі Глобального договору.

Інструменти та механізми заохочення до соціально-економічної поведінки в Європейському Союзі залежать від мети розвитку КСВ у тій чи іншій країні та охоплюють діапазон від стимулів до жорстко регламентованих вимог та дій. У наступній таблиці здійснимо детальний огляд досвіду державного регулювання КСВ у країнах Європи (табл. 5.5).

На сьогодні найважливішим зовнішньополітичним пріоритетом України є курс на інтеграцію в ЄС, а тому пріоритетний напрям розвитку корпоративної соціальної відповідальності в Україні – досвід, характерний для інших країн Європейського Союзу. Необхідна активна підтримка з боку держави, яка повинна визначити основні принципи вітчизняної КСВ, удосконалювати наявні та розвивати нові програми з питань КСВ, сприяти активному розвитку наукових і практичних розробок для становлення соціально відповідального суспільства.

Таблиця 5.5

Державна політика стосовно КСВ в країнах Європи [73]

| Ініціативи держави в конкретній сфері | Країна | Характеристика дій |
|---------------------------------------|----------------|--|
| 1 | 2 | 3 |
| Урядові ініціативи | Великобританія | – 2001 р. – заснована посада міністра корпоративної соціальної відповідальності; – більше 12 міністерств і відомств залучені у просування КСВ на галузевому рівні, використовуючи різні інструменти мотивації і стимулювання |
| | Франція | За поширення належної ділової поведінки відповідають Прем'єр-міністр, Міністерство екології і стійкого розвитку, Національна рада зі стійкого розвитку, Міжвідомчий делегат із стійкого розвитку і низка інших органів влади, у тому числі на місцях |

| 1 | 2 | 3 |
|--------------------------------------|----------------|--|
| | Нідерланди | <p>До реалізації політики КСВ залучене Міністерство будівництва, територіального планування та навколишнього середовища, Міністерство соціальної політики та зайнятості, Міністерство закордонних справ, зокрема відділ міжнародної кооперації та технічної допомоги, Міністерство сільського господарства, природи та якості харчування;</p> <p>– мета політики Нідерландів щодо СВБ – прагнення, щоб усі компанії усвідомлювали соціальні наслідки ведення бізнесу та відповідальність за них, знали про можливості, які надає СВБ, та доклали реальних зусиль для інтеграції СВБ у свою основну діяльність;</p> <p>– політика КСВ побудована навколо трьох підходів (натхнення, інновації, інтеграція) за сімома напрямками (промоція знань і підвищення обізнаності щодо СВБ, покращання прозорості та підзвітності, фокусування на «підсилювачах» СВБ, прив'язка СВБ до інноваційного процесу тощо), кожний з яких містить наміри уряду та конкретні заходи впровадження.</p> |
| Законодавчі та нормативні ініціативи | Великобританія | Закон Companies Act 2006 року вводить регулярну звітність – Business Review. |
| | Данія | <p>– Прийнято закон «Про рахунки», 1995 р., згідно з яким близько 1200 підприємств публікують щорічні екологічні звіти;</p> <p>– у 2000 р. Міністерством Соціальних Справ Данії було запроваджено Соціальний індекс – оціночний інструмент для вимірювання ступеня соціальної відповідальності компанії, що складається з низки запитань, відповіді на які мають надавати працівники компанії. Індекс може бути застосований для інформування громадськості;</p> <p>– у 2008 р. було прийнято План дій уряду Данії щодо СВБ. План дій містить 30 ініціатив, розподілених за чотирма ключовими сферами (пропаганда бізнес-орієнтованої соціальної відповідальності, промоція соціальної відповідальності бізнесу через заходи уряду, відповідальність бізнес-сектору за клімат, промоція Данії у світі відповідального зростання).</p> |

| 1 | 2 | 3 |
|---|----------|---|
| | Бельгія | <p>– Прийнято спеціальне законодавство щодо регулювання і просування КСВ. У рамках «Федеральної координаційної політики стійкого розвитку» уряд підготував документ «Рекомендаційна база: корпоративна соціальна відповідальність у Бельгії», який є основою з КСВ для державних структур, бізнесу та інших учасників. Конкретні заходи з реалізації концепції КСВ формуються у Федеральних планах з КСВ;</p> <p>– державна Комісія з регулювання банківських, фінансових і страхових послуг спільно з Федерацією промислових підприємств підготувала Кодекс корпоративного управління.</p> |
| | Франція | <p>Прийнятий закон 2001 р. «Про нове економічне регулювання» – перший у ЄС у сфері корпоративного управління, визначає обов'язкову і детальну корпоративну нефінансову звітність;</p> <p>– розвиток і регулювання КСВ відбувається у межах «Національної стратегії стійкого розвитку», яка була прийнята у 2003 р. урядом Франції й оновлена у 2006 р. Головний напрям стратегії – добровільне формування зобов'язань великого бізнесу у сфері КСВ через роботу з галузевими об'єднаннями працевлаштування.</p> |
| | Естонія | Багато аспектів КСВ регулюються галузевим законодавством – трудовим, торговим, податковим та у сфері захисту довкілля. |
| | Словенія | <p>– Вимоги з КСВ включені до нормативно-правових документів, що регулюють трудові, екологічні аспекти, зокрема до закону «Про трудові відносини» і закону «Про охорону довкілля»;</p> <p>– у 2005 р. ухвалено закон «Про комерційні компанії», в якому закріплена обов'язкова звітність компаній з питань заподіяння шкоди довкіллю і дотримання прав працівників компанії.</p> |
| | Іспанія | 2003 р. прийнято закон про КСВ. |

| 1 | 2 | 3 |
|---|----------------|--|
| Ініціативи у сфері нефінансової звітності | Великобританія | Закон Companies Act 2006 вимагає від компаній розкриття загальної інформації з питань охорони довкілля, політики взаємовідносин із співробітниками і взаємодії з місцевим співтовариством. |
| | Данія | – Прийнято закон «Про рахунки», 1995 р. (див. Законодавчі та нормативні ініціативи); – на виконання Плану дій уряду Данії щодо СВБ 2008 р. для великих компаній було започатковано обов'язкове щорічне звітування керівництва компаній про соціальну відповідальність. |
| | Франція | Прийнято закон 2001 р. «Про нове економічне регулювання» (див. Законодавчі та нормативні ініціативи) |
| | Словенія | Ухвалено закон «Про комерційні компанії», 2005 р. (див. Законодавчі та нормативні ініціативи) |
| Податкові важелі | Великобританія | Передбачено норми пільгового оподаткування для підприємств, що дотримуються ділової етики в питаннях ефективного використання енергії, вторинної переробки відходів, взаємин з персоналом. Парламентом були прийняті податкові пільги для інвестицій у соціальну сферу. Пільга Community Investment Tax Relief (CITR) заохочує приватні інвестиції через фінансові інститути розвитку (Community Development Finance Institutions, CDFIs) як неприбуткових, так і прибуткових установ, що перебувають у «неблагополучних» регіонах та у важкій фінансовій ситуації. Відповідаючи певним умовам, CITR розрахована і на фізичних, і на юридичних осіб, пропонуючи інвестувати шляхом позики-купівлі цінних паперів або пайової участі в установах, акредитованих CDFI. Пільги (до 25 %) залежать від обсягу інвестованих коштів і скорочують податок на дохід інвесторів і корпоративні податкові зобов'язання. Окрім CITR уряд також пропонує податкові стимули, щоб заохотити корпоративну підтримку грошима, устаткуванням та іншою матеріальною допомогою добровольцям і місцевим співтовариствам, разом із перерахуванням коштів до фонду зарплат і допомоги подарунками. |

| 1 | 2 | 3 |
|-----------------------------------|----------------|--|
| | Естонія | <ul style="list-style-type: none"> – Для підприємств, які мають деякі з екологічних сертифікатів, уряд Естонії застосовує податкові пільги; – підприємства звільняються від сплати податків з подарунків і пожертвувань недержавним організаціям і фондам, що входять у спеціальний перелік організацій, які звільняються від податку. |
| | Словенія | У 2005 р. урядом Словенії був ухвалений закон «Про комерційні компанії», в якому закріплена обов'язкова звітність компаній з питань заподіяння шкоди довкіллю і дотримання прав працівників компанії. |
| Ініціативи у сфері стандартизації | Великобританія | Уряд Великобританії здійснює заходи з впровадження міжнародних і національних стандартів, таких як ISO 14001 і BS 8555, розробки у 2006 р. першого у світі стандарту управління стійким розвитком, BS 8900, що визначає результати стійкості організацій, якої вони повинні досягти і яка є головним мірилом їх прогресу, випуск «Керівництва з екологічної звітності» тощо. |
| | Бельгія | Широкого застосування набкли схеми соціальних та еколейблів. Наявність сертифікату «Бельгійський соціальний лейбл», схваленого урядом Бельгії, підтверджує, що сертифікована компанія дотримується восьми фундаментальних принципів Конвенції Світової організації торгівлі. Система еколейблів, розроблена брюссельським Інститутом управління природними ресурсами, свідчить про застосування сертифікованими підприємствами систем менеджменту якості, міжнародних стандартів, що відповідають вимогам, у сфері захисту довкілля. |
| | Естонія | В Естонії існує низка екологічних лейблів. Для підприємств, що мають деякі з цих екологічних сертифікатів, уряд Естонії застосовує податкові пільги. |
| Інші ініціативи з розвитку КСВ | Бельгія | Для пропаганди і допомоги при впровадженні принципів КСВ у практику уряд відкрив два спеціальні інформаційні центри. |

Закінчення табл. 5.5

| 1 | 2 | 3 |
|---|----------------|--|
| | Великобританія | Виділені державні ресурси на створення академії з КСВ («Академія КСВ», створена у 2004 р.) і підготовку інформаційно-методичного забезпечення. |
| | Данія | Засновано Раду соціальної відповідальності, яка надає рекомендації уряду, бізнес-сектору та асоціаціям, створено портал щодо СВБ (www.samfundsansvar.dk). Організовано мережу знань серед організацій, дослідників і радників у сфері бізнес-орієнтованої соціальної відповідальності та відповідального управління ланцюгами постачань. |
| | Нідерланди | Покращуючи співпрацю між урядом та «підсилювачами СВБ», уряд спрямовує зусилля на максимальну активацію інших гравців у сфері СВБ. «Підсилювачами СВБ» є соціальні партнери – компанії-лідери та компанії – піонери СВБ, неурядові організації, акціонери, представники фінансового сектору, приватні фонди та споживачі. При цьому соціальні партнери залучаються до політики СВБ за допомогою надання державних субсидій (наприклад, неурядовим організаціям). |
| | Словенія | Торгово-промислова палата Словенії активно здійснює інформування громадськості про роль КСВ через спеціальний проект «КСВ – ключ до розумної реальності для малого і середнього бізнесу». |
| | Іспанія | Працює державна Експертна технічна комісія з СВБ, завданням якої є «допомогти бізнесу поєднувати економічну активність із діяльністю на благо суспільства». |

5.3. Державна служба зайнятості як державний регулятор ринку праці щодо інноваційного забезпечення професійного навчання безробітних

Невідповідність рівня та якості професійної кваліфікації робочої сили вимогам роботодавців, диспропорція між обсягами підготовки кадрів закладами професійної освіти дійсним потребам галузей економіки – основні характеристики, що свідчать про наявність професійно-кваліфікаційного дисбалансу на вітчизняному та регіональному ринках праці.

Сьогодні зростає роль держави, і державної служби зайнятості як її представника, в регулюванні зайнятості населення. Основним напрямом такого впливу має бути регулювання ринку праці, модель якого є гнучкою й адаптованою до змін, що відбуваються в економіці. **Активно здійснюючи зазначені заходи, можна суттєво зменшити рівень безробіття.**

Наразі питання зниження рівня структурного дисбалансу, зокрема професійно-кваліфікаційного, на вітчизняному та регіональних ринках праці не втрачає своєї актуальності, а навпаки – загострюється.

Ринок праці характеризується непростим, проблематичним середовищем, економічним спадом, що спостерігається з 2014 р., економічною та політичною трансформацією, зменшенням частки економічно активного населення, високими рівнями неформальної зайнятості, особливо у сільській місцевості, молодіжного безробіття, зовнішньої та внутрішньої міграції, війною на Сході країни (табл. 5.6).

Як видно з табл. 5.6, за період 2010-2016 рр. спостерігається тенденція до поступового зменшення економічно активного населення, 2,9 тис. осіб порівняно з 2010 р., та рівня зайнятості населення на 2,1%, в умовах підвищеного рівня міграції населення працездатного віку за кордон, що зумовлено вищим рівнем оплати праці та соціальної захищеності за межами країни, а також військово-політичною ситуацією в державі. Динаміку зростання ВВП можна пояснити не розбудовою галузей економіки країни, а високим індексом інфляції, який за останні півроку зріс на 15,8%. Це говорить про швидке знецінення національної валюти, втрату купівельної спроможності грошей. Також простежується значний дисбаланс між зареєстрованим безробіттям та вакансіями,

які обліковує ДСЗ. Наведені дані вказують на стрімке скорочення економічно активного населення, збільшення чисельності безробітних та скорочення кількості вакансій. Наразі спостерігається значний дисбаланс між попитом і пропозицією на ринку праці.

Таблиця 5.6

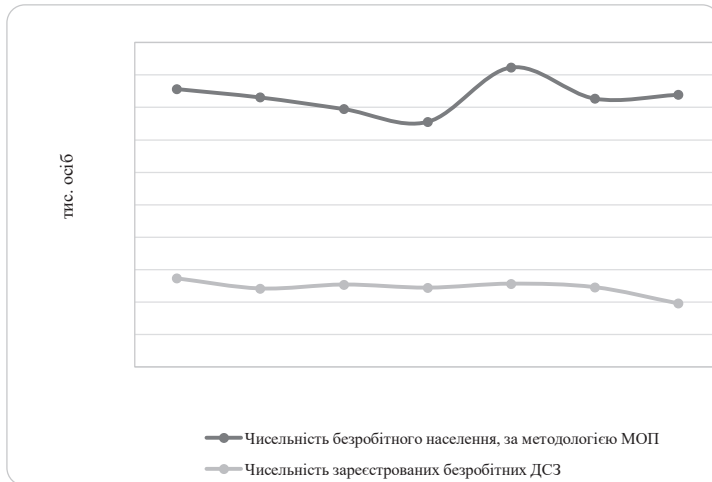
**Динаміка основних показників ринку праці України
за 2010 – 2016 рр.***

| Основні показники | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2016 до 2010 р. + (-) |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------------------|
| Економічно активне населення, тис. осіб | 20 894,1 | 20 893,0 | 20 851,2 | 20 824,6 | 19 920,9 | 18 097,9 | 17 955,1 | - 2,9 |
| Рівень зайнятості населення, % | 58,4 | 59,1 | 59,6 | 60,2 | 56,6 | 56,7 | 56,3 | - 2,1 |
| Номінальний ВВП у фактичних цінах, млн грн | 1,1 | 1,3 | 1,1 | 1,5 | 1,6 | 2,0 | 2,4 | 1,3 |
| Безробітні (за методологією МОП), тис. осіб | 1713,9 | 1661,9 | 1589,8 | 1510,4 | 1847,6 | 1654,7 | 1678,2 | - 35,7 |
| Рівень безробіття населення (за методологією МОП), % | 8,2 | 8,0 | 7,6 | 7,3 | 9,3 | 9,1 | 9,3 | 1,1 |
| Зареєстровані безробітні, тис. осіб | 544,9 | 482,8 | 506,8 | 487,7 | 512,2 | 490,8 | 390,8 | - 154,1 |
| Зареєстровані вакансії, тис. од. | 63,9 | 59,3 | 48,6 | 47,5 | 35,3 | 25,9 | 36,1 | - 27,8 |
| Середньомісячна заробітна плата працівників (номінальна), грн | 2 250 | 2 648 | 3 041 | 3 282 | 3 480 | 4 195 | 5 183 | 2 933 |

**Дані за 2010–2015 рр. наведено без урахування тимчасово окупованої території АР Крим та м. Севастополя, за 2016 р. – також без частини зони проведення антитерористичної операції.*

Джерело: складено авторами на основі даних [184; 185].

Україна одна з небагатьох країн, де поряд із безробітними, що є такими відповідно до методології МОП, існує категорія «зареєстровані безробітні» [84, с. 98], які набули такого статусу відповідно до Закону України «Про зайнятість населення», перебувають на обліку в ДСЗ (рис. 5.1).

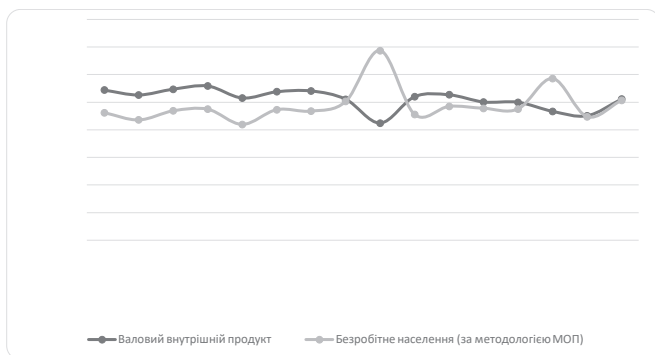


Джерело: побудовано автором на основі даних [184; 185].

Рис. 5.1. Динаміка чисельності безробітних за 2010-2016 рр.

На рис. 5.1. наведена динаміка чисельності безробітних, яка визначається за методологією МОП та шукачів роботи, що перебувають на обліку в ДСЗ. Видно значну розбіжність між зареєстрованим безробіттям та реальним, до того ж спостерігається тенденція до зменшення кількості офіційно зареєстрованих шукачів роботи.

Аналіз статистичних даних підтверджує, що рівень безробіття тісно пов'язаний із циклічністю економічного розвитку країни. Україна не є винятком: безробіття збільшується на стадії кризи та скорочується на стадії розвитку (рис. 5.2.).



Джерело: побудовано авторами на основі даних [184; 185].

Рис. 5.2. Темпи зростання валового внутрішнього продукту та рівень безробіття

Фактичний рівень безробіття в Україні [301] у 2016 р. досяг 9,3% і залишався високим ще у 2017 р. (9,4%). Під час кризови 2009 р. рівень безробіття стрімко збільшився з 6,4% в до 8,8%. У перший рік останньої кризи 2014-2015 рр. безробіття знову зросло на 2 в. п., з 7,3% до 9,3% і поки що залишається на цьому рівні [301]. За прогнозами учасників семінару з макроекономічного прогнозування, які щоквартально проводить Мінекономрозвитку, рівень безробіття зменшуватиметься щорічно на 0,15-0,2 в. п., до 8,6% у 2019 р., 8,3% у 2020 р. За умови, що темпи зростання ВВП будуть у цей період на рівні запланованих Урядом у бюджеті на 2018 р. у 3,0-4,0% на рік.

Якісний склад безробітних характеризуємо за різними ознаками, у т.ч. за віковими групами.

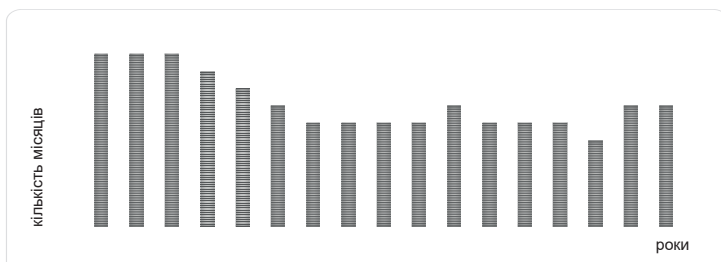
Зокрема, у 2016 р. частка безробітних вікової групи 15-24 роки складала 23,0%, 25-29 років – 13,6%. Найвищий рівень безробіття (23%) спостерігався серед безробітної молоді, найнижчий – серед осіб вікової групи 40-59 років [185]. Порівняно з країнами Європейського Союзу, де рівень молодіжного безробіття становить 17% (2016 р.), в Україні цей показник майже вдвічі перевищує середній показник. Загалом до молоді належать громадяни України від 14 до 35 років, відповідно до Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» [236].

Дослідження якісних характеристик молодіжного безробіття серед зареєстрованих у ДСЗ засвідчує, що 24% молодих людей раніше мали досвід роботи у сільському та лісовому господарстві, 19% – в оптовій та роздрібній торгівлі й ремонті автотранспортних засобів; 15% – у сфері державного управління та оборони, обов'язкового соціального страхування; 13% – у переробній промисловості. За опитуванням роботодавців, такий високий рівень молодіжного безробіття зумовлений низкою причин, зокрема відсутністю необхідних професійних компетенцій та досвіду роботи. Не відповідає (2,0%) або відповідає лише частково (25,1%) потребам виробництва рівень підготовки кваліфікованих робітників. Серед причин невідповідності до праці на робочих місцях – небажання працювати за набутою професією (52,1%) та низький рівень підготовки у закладах професійної (професійно-технічної) освіти (13,1%) [316].

Протягом 2016 р. чисельність безробітних у віці 15-70 років становила 1 676,9 тис. осіб, із них 550,9 тис. осіб проживають у сільській місцевості та 1 126,0 тис. осіб – у міських поселеннях. Рівень безробіття у сільській місцевості становив 9,8% економічно активного населення (2015 р. – 9,7%), серед громадян, які мешкають у міських поселеннях, цей показник становив 9,2% (2015 р. – 9,0%) [184; 185]. Основними причинами незайнятості у сільській місцевості є: сезонний характер роботи та звільнення за власним бажанням, за угодою сторін та вивільнення з економічних причин, а в міських поселеннях – вивільнення з економічних причин та звільнення за власним бажанням і за згодою сторін.

Наразі наше дослідження показало, що серйозність наслідків безробіття тісно пов'язана з його тривалістю. Особи, які перебувають у довготривалій або застійній фазі, втрачають, частково або повністю, професійні компетенції, віру в себе, шанс працевлаштуватися.

Середня тривалість пошуку роботи в Україні у 2010-2016 рр. становила сім місяців (рис. 5.3).



Джерело: побудовано авторами на основі даних [184].

Рис. 5.3. Динаміка середньої тривалості пошуку роботи у 2000-2016 рр.

За даними рис.2.4., у 2016 р. найбільша частка серед безробітних – це особи, які шукали роботу від 1 до 3 місяців, – 26,2%, 12 місяців і більше – 25,3%, від 3 до 6 місяців – 21,6%, до 1 місяця – 10,5%, від 6 до 9 місяців – 10,0%, від 9 до 12 місяців – 6,4%. Тобто можна зробити висновок, що в Україні спостерігається тенденція до довготривалого безробіття: з 5 місяців у 2014 р. до 7 місяців у 2015-2016 рр.

Наразі на вітчизняному ринку праці протягом останніх років спостерігається значний дисбаланс між попитом та пропозицією робочої сили у професійно-кваліфікаційній площині (табл. 5.7).

Як показав аналіз статистичних даних, у 2016 р. збільшується попит за всіма видами економічної діяльності. Найбільше ринок праці потребує кваліфікованих робітників для переробної промисловості – 7,8 тис. осіб, що на 34,6 % більше ніж у 2015 р.; оптової та роздрібної торгівлі – 5,9 тис. осіб (попит зріс на 30,5% порівняно з минулим роком). Наразі кількість зареєстрованих у ДСЗ вакансій за останні роки збільшується, але не зменшується й рівень безробіття [184].

Таблиця 5.7

**Динаміка зміни кількості вакансій за
видами економічної діяльності**

| Вид економічної діяльності, тис. осіб | 2010 р. | 2014 р.* | 2015 р.* | 2016 р.* | + (-) | |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------------------|--------------------------|
| | | | | | 2016 р. до 2010 р. | 2016 р. до 2015 р. |
| Всього попит | 63,9 | 35,3 | 25,9 | 36,1 | -27,8 | 10,2 |
| Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство | 2,7 | 1,6 | 1,2 | 1,5 | -1,2 | 0,3 |
| Промисловість | 17,2 | 9,0 | 6,5 | 10,0 | -7,2 | 3,5 |
| з неї: | | | | | | |
| Добувна промисловість і розроблення кар'єрів | 1,5 | 0,5 | 0,2 | 0,6 | -0,9 | 0,4 |
| Переробна промисловість | 15,7 | 7,2 | 5,1 | 7,8 | -7,9 | 2,7 |
| Будівництво | 3,8 | 1,3 | 1,0 | 1,8 | -2,0 | 0,8 |
| Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів | 8,4 | 4,7 | 4,1 | 5,9 | -2,5 | 1,8 |
| Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність | 5,0 | 3,8 | 2,8 | 3,8 | -1,2 | 1,0 |
| Тимчасове розміщування й організація харчування | 0,9 | 0,7 | 0,8 | 0,9 | 0 | 0,1 |
| Інформація та телекомунікації | нд | 0,4 | 0,3 | 0,4 | нд | 0,1 |

Закінчення табл. 5.7

| | | | | | | |
|--|-----|-----|-----|-----|------|-----|
| Фінансова та страхова діяльність | 1,5 | 0,6 | 0,2 | 0,5 | -1,0 | 0,3 |
| Операції з нерухомим майном | 5,9 | 0,6 | 0,4 | 0,6 | -5,3 | 0,2 |
| Професійна, наукова та технічна діяльність | нд | 0,8 | 0,6 | 0,8 | нд | 0,2 |
| Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування | нд | 1,4 | 1,1 | 1,4 | нд | 0,3 |
| Державне управління та оборона; обов'язкове соціальне страхування | 8,4 | 4,9 | 2,7 | 2,9 | -5,5 | 0,2 |
| Освіта | 1,6 | 1,5 | 1,4 | 2,0 | 0,4 | 0,6 |
| Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги | 6,3 | 3,2 | 2,1 | 2,7 | -3,6 | 0,6 |
| Надання інших видів послуг | 2,2 | 0,8 | 0,7 | 0,8 | -1,4 | 0,1 |

* Без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини зони проведення антитерористичної операції.
Джерело: складено автором на основі даних [185].

Аналіз вакансій у регіональній площині показав, що тут посилюються диспропорції щодо окремих видів економічної діяльності: 40% усіх вакансій переробної промисловості сконцентровано у Дніпропетровській, Житомирській, Полтавській, Львівській областях та м. Києві; третина вакансій у будівництві – в м. Києві та Київській області; 29% усіх вакансій у фінансовій та страховій діяльності пропонується в м. Києві; третина вакансій сфери охорони здоров'я та соціальної допомоги зосереджені у м. Києві та Дніпропетровській області.

Аналогічна ситуація спостерігається в окремих професійних групах. Так, чверть вакансій для законодавців, вищих державних

службовців, керівників та менеджерів пропонувалася у м. Києві, ще 7% у Дніпропетровській області; половина вакансій для професіоналів, фахівців була заявлена роботодавцями у м. Києві, Дніпропетровській, Київській та Одеській областях. Найбільше вакансій для кваліфікованих робітників з інструментом, а також робітників з обслуговування устаткування, складання устаткування та машин зареєстровано у Дніпропетровській, Харківській, Київській, Львівській, Полтавській областях та м. Києві.

Кількість заявлених роботодавцями вакантних посад на кінець 2016 р. становила 36,1 тис. осіб, що майже на 40% більше, ніж на кінець 2015 р. Із загальної кількості вакансій кожна п'ята була в переробній промисловості, кожна шоста – в оптовій та роздрібній торгівлі; ремонті автотранспортних засобів і мотоциклів, кожна дев'ята – у державному управлінні та обороні; обов'язковому соціальному страхуванні; транспорті, складському господарстві, поштовій та кур'єрській діяльності.

Серед регіонів найбільше навантаження на одне вільне робоче місце на кінець 2015 р. спостерігалось у Запорізькій (185 осіб) і Луганській (140 осіб) областях, а найменше – в Одеській області (9 осіб) та м. Києві (43 особи). На кінець 2016 р. ситуація змінюється: найбільше навантаження – у Вінницькій (52 особи) та Запорізькій (46 осіб) областях; найменше – Одеській (5 осіб) та Волинській (6 осіб) областях. У лідерах протягом останніх двох років серед найбільшого навантаження залишається Запорізька область, серед найменшого – Одеська. Навантаження на одне вільне робоче місце в цілому по країні зменшилося з 19 осіб на кінець 2015 р. до 11 осіб на кінець 2016 р. Скорочення навантаження на одне вільне робоче місце спостерігалось у всіх областях, крім Черкаської, і в більшості (16) досягло меншого ніж у 2010 р. рівня. Даний показник значно зменшився в Луганській (зі 140 до 23 осіб), Запорізькій (зі 185 до 46 осіб), Кіровоградській (із 39 до 11 осіб), Закарпатській (із 37 до 14 осіб), Волинській (з 15 до 6 осіб) та Львівській (з 16 до 6 осіб) областях [184].

Зменшення навантаження на одне робоче місце відбулось певною мірою і через збільшення рівня зовнішньої міграції робочої сили. За статистичними даними ДСЗ, у 2016 р. за кордоном працевлаштовані 83,8 тис. осіб. Переважна більшість грома-

дян (74%, або 61,9 тис. осіб) працевлаштована за кордоном посередниками, які здійснювали діяльність в Одеській області.

Результативність роботи центрів зайнятості традиційно оцінюється рівнем працевлаштування громадян, які звернулись до них. За сприяння державної служби зайнятості у 2016 р. були працевлаштовані 409,0 тис. осіб порівняно з 444,7 тис. осіб у 2015 р. Серед осіб, які перебували на обліку в ДСЗ, працевлаштовані у зазначеному періоді: 48,7% – жінки, 37,4% – молодь у віці до 35 років. Частка працевлаштованих осіб, порівняно з 2015 р., збільшилася на 1,2 в.п. і в 2016 р. становила 32,2% громадян [184].

У Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020» [272] окреслено головну мету: впровадження в Україні європейських стандартів життя, вихід України на провідні позиції у світі та чотири вектори, одним з яких є вектор розвитку, який передбачає забезпечення сталого розвитку держави, проведення структурних реформ та, як результат, підвищення стандартів життя. Для того, щоб даний вектор був функціонально життєздатним, державі необхідно сконцентрувати зусилля на *критично важливих напрямках*, одним із яких є створення стратегічного механізму регулювання ринку праці.

Відповідно до чинного законодавства, ДСЗ є централізованою структурою спеціальних органів, утворених для комплексного вирішення питань регулювання зайнятості населення, професійної орієнтації, працевлаштування і соціальної підтримки тимчасово незайнятих громадян. Основним законодавчим актом, що регулює діяльність служби зайнятості, став Закон України «Про зайнятість населення». Цей закон визначив соціальні гарантії з боку держави в реалізації громадянами права на працю та основні засади діяльності державної служби зайнятості.

Державна служба зайнятості – це структурна компонента виконавчої влади, що виступає на ринку праці регулятором державної політики зайнятості; це трирівнева організація з лінійним підпорядкуванням, що об'єднує 583 установи, серед яких: Київський міський, 24 обласних, 546 базових центрів зайнятості та їх філії; 11 закладів професійної (професійно-технічної) освіти – центри професійно-технічної освіти державної служби зайнятості (ЦПТО ДСЗ); заклад вищої освіти – Інститут

підготовки кадрів державної служби зайнятості України (ІПКДСЗУ) [342, с. 47].

ДСЗ створена в грудні 1990 р. на підставі постанови Кабінету Міністрів Української РСР від 21.12.1990 № 381 «Про створення державної служби зайнятості в Українській РСР» [210] шляхом перебудови діючої на той час служби працевлаштування на спеціалізовану службу, до завдань якої належить забезпечення комплексного вирішення питань, пов'язаних з регулюванням зайнятості населення, професійною орієнтацією, працевлаштуванням, соціальною підтримкою тимчасово непрацюючих громадян.

На ДСЗ покладається створення умов для реалізації права громадян на працю, а також забезпечення соціального захисту тимчасово непрацюючих громадян. Така відповідальність служби за долю мільйонів громадян і визначає її роль та місце в системі ринкових економічних відносин сьогодні [184].

Її головними завданнями на сучасному етапі є:

- розвиток активних програм сприяння зайнятості населення;
- підвищення конкурентоспроможності безробітних на ринку праці;
- адресна допомога у працевлаштуванні соціально незахищених категорій населення;
- запровадження нових партнерських відносин з роботодавцями, стимулювання їх до створення нових робочих місць.

Клієнти можуть звернутися до будь-якого центру зайнятості та отримати всі передбачені законодавством соціальні послуги, пов'язані з працевлаштуванням. У службі зайнятості створена уніфікована оперативна база вакансій, шукачів роботи та можливостей проходження професійного навчання по всій країні. Це дозволяє розширити зону пошуку роботи для безробітних не тільки в межах району чи області, а й держави в цілому.

Діяльність ДСЗ фінансувалась коштом Державного фонду сприяння зайнятості населення, а з початку 2001 р. – з Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

На сьогодні ДСЗ є активним посередником на ринку праці між роботодавцями і шукачами роботи, вона на безоплатній основі надає послуги з пошуку підходящої роботи та добору персоналу, послуги з державного соціального страхування на випадок безробіття, а також здійснює виплату матеріального забезпечення у зв'язку з тимчасовою втратою роботи.

Відмова від активної політики зайнятості населення веде до негативних тенденцій як в економічному, так і в суспільному житті країни. З економічної точки зору така політика проявляється у різкому зниженні виробництва ВВП, значному за обсягами вивільненні працівників із виробництва, зростанні безробіття – як офіційного, так і прихованого. З соціальної точки зору, політика на користь пасивних заходів, зокрема виплати допомоги по безробіттю, призводить не тільки до непродуктивних значних витрат із фонду зайнятості, але й негативно впливає на формування у безробітних мотивації до праці, веде до маргіналізації суспільства. Крім того, наявні на сьогодні пільги для безробітних, наприклад при сплаті за житлово-комунальні послуги (субсидії), сприяють формуванню прошарку професійних безробітних, які мають статус офіційних безробітних і при цьому зайняті у неформальному секторі економіки.

Науковець Н. Савченко [258] у своїх дослідженнях доходить висновку, що служба зайнятості сьогодні має переформуватись із традиційної державної установи у сервісно-орієнтовану службу, місія якої – активна державна політика у сфері зайнятості населення для розв'язання питань продуктивної та повної зайнятості, впровадження дійових заходів працевлаштування шукачів роботи. Задля результативності слід ширше охоплювати незайняте населення заходами активної політики зайнятості: професійної орієнтації та професійного навчання.

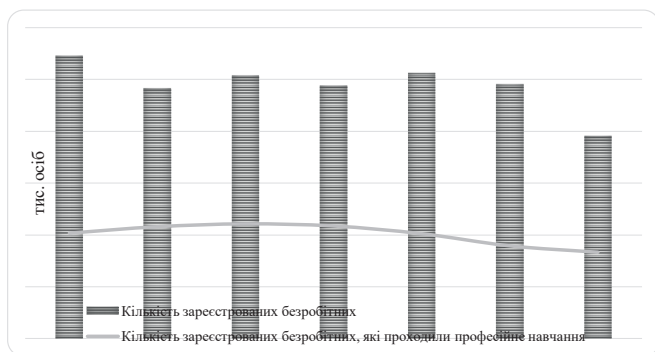
Як показали результати нашого аналітичного дослідження, за останні кілька років подовжився термін перебування безробітного на обліку в ДСЗ та відповідно, уповільнився процес його повернення на активний ринок праці. Вважаємо, що одним із дійових механізмів повернення шукачів роботи на ринок праці та підвищення рівня їх конкурентоспроможності є професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації.

Витрати на активну політику зайнятості [335, с. 50] складають близько 25% від загальних витрат, близько половини цих коштів (12–12,5%) виділяється на професійне навчання.

Професійне навчання безробітних є одним із пріоритетних напрямів активної політики зайнятості в діяльності ДСЗ, що спрямований на здобуття нової професії чи спеціальності на основі наявного освітнього рівня та досвіду попередньої роботи, забезпечення професійної самореалізації безробітних. Актуальність розвитку професійного навчання безробітних у системі ДСЗ підтверджується зростанням кількості громадян, які потребують цієї послуги [15, с. 58].

Протягом останніх років кількість безробітних, які пройшли професійне навчання за направленням державної служби зайнятості, постійно змінюється. Пік активності припадає на 2012 р. – 221,1 тис. осіб, найменша чисельність спостерігається у 2016 р. – 166,6 тис. осіб. Отже, статистика показує, що кількість безробітних зростає з року в рік, а охоплення професійним навчанням, навпаки, знижується з 13,9 % у 2012 р. до 9,9 % у 2016 р. Тобто, на 4 в. п. (рис. 5.4).

Відповідно до Конвенції МОП [127] професійне навчання безробітних є складовою частиною активної політики зайнятості, що включає сприяння у працевлаштуванні всіх, хто готовий приступити до роботи і шукає її; досягнення максимальної продуктивності в роботі, а також забезпечення кожному потенційному працівникові свободи вибору зайнятості та можливості здобути спеціальну підготовку, використовувати свої навички і здібності для виконання того виду праці, до якої він придатний найбільше.



Джерело: побудовано авторами на основі даних [184].

Рис. 5.4. Кількість безробітних, які проходили професійне навчання у 2010-2016 рр.

Використання активного заходу – професійного навчання – сприяє підвищенню рівня працевлаштування безробітних після його завершення [289, с. 109].

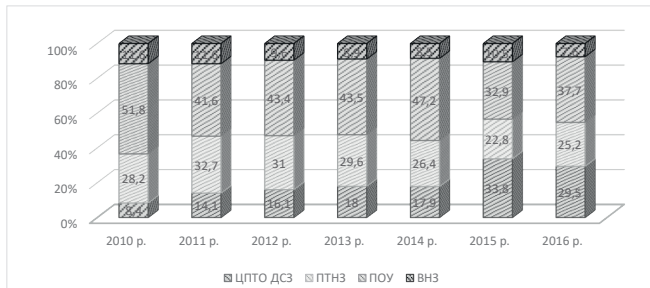
Водночас можливості ДСЗ щодо організації професійного навчання обмежуються видатками Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття. Хоча, на думку експертів МОП, і це доведено статистичними даними [184], – збільшення працевлаштування громадян на 55% після проходження професійного навчання є результатом, що виправдовує видатки на нього.

ДСЗ забезпечує організацію професійного навчання, здійснює контроль і координацію роботи, визначає пріоритетні напрями професійного навчання безробітних, забезпечує необхідними методичними, аналітичними, інформаційними та іншими матеріалами, здійснює контроль за виконанням навчальних планів і програм, відвідуванням занять слухачами, умовами навчання і проживання. У разі припинення слухачем навчання без поважних причин або відмови працювати за набутою професією безробітний відшкодовує всі фактичні витрати, зокрема витрати на проїзд і проживання.

Погоджуючись із твердженням, викладеним у Рекомендації МОП [127], зазначимо, що система професійного навчання дорослих повинна вивчатися, розроблятися і розвиватися з урахуванням стану і тенденцій ринку зайнятості, заходів, що здійснюються з метою покращення або збільшення виробництва, а також можливостей забезпечення слухачів відповідною роботою. Крім того, професійне навчання безробітних не повинно замінити систему страхування або допомоги по безробіттю. Воно має використовуватися як засіб, що полегшує працевлаштування працівників, які втратили роботу і потребують навчання для прискорення працевлаштування [259, с. 242-243].

Професійне навчання безробітних організовується на замовлення ДСЗ на базі закладів професійної (професійно-технічної) та вищої освіти, підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності чи відомчого підпорядкування, за наявності в них ліцензій на надання освітніх послуг, під конкретні замовлення роботодавців або для самозайнятості [203]. Серед закладів професійної (професійно-технічної) освіти перевага нада-

ється центрам професійно-технічної освіти державної служби зайнятості як структурним підрозділам самої служби. Інші освітні (й не тільки) установи проходять тендерний відбір щодо можливості здійснення підготовки безробітних. Такий відбір відбувається відповідно до затвердженого механізму [207]. Нижче наведені дані про організацію ДСЗ підготовки зареєстрованих безробітних щодо баз навчання (рис. 5.5).



Джерело: побудовано авторами на основі даних [184].

Рис. 5.5. Організація професійного навчання зареєстрованих безробітних за базами підготовки у 2010-2016 рр.

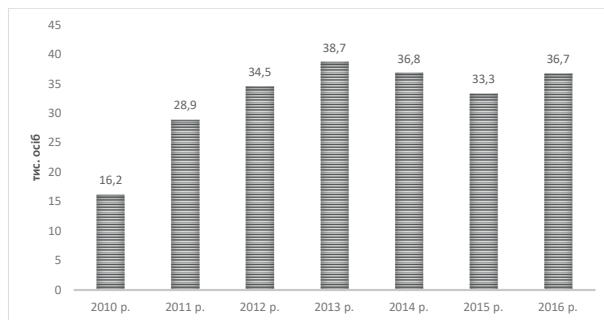
На рис. 5.5 умовні позначки розшифровуються так: ЦПТО ДСЗ – центри професійно-технічної освіти державної служби зайнятості; ПТНЗ – заклади професійної (професійно-технічної) освіти; ПОУ – підприємства, організації, установи; ВНО – заклади вищої освіти.

Як свідчать статистичні дані, наведені на рис. 5.5, стабільно високим залишається відсоток підготовки шукачів роботи безпосередньо в умовах виробництва. У межах 10% (не збільшуючись) зберігається підготовка кваліфікованих робітників закладами вищої освіти. Напевно через те, що їх основна освітня діяльність спрямована на підготовку фахівців з вищою освітою. Останнім часом, і це підтверджено статистичними даними, зростає відсоток підготовлених кваліфікованих робітників на базі ЦПТО ДСЗ як основній базі підготовки.

Під час проведення дослідження організаційних умов професійного навчання безробітних В. Скульська [286] дійшла висновку, що однією з унікальних сторін системи професійного навчання безробітних є те, що у неї немає власних закладів освіти.

На сьогодні ситуація докорінно змінилася. З 2010 р. ДСЗ активно почало розвивати власну мережу центрів. Наразі функціонує 11 ЦПТО ДСЗ у Дніпропетровській, Донецькій, Івано-Франківській, Луганській, Львівській, Одеській, Полтавській, Рівненській, Сумській, Харківській та Херсонській областях. Їх діяльність орієнтована на короткострокову професійну (професійно-технічну) освіту дорослих. У них забезпечується підготовка за 83 професіями із 176 ліцензій на підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації безробітних. Середня тривалість професійного навчання безробітних становить 6,2 місяця. Найдовше навчаються за такими професіями: робітник фермерського господарства (3 розр.) – 11,9 міс.; електрогазозварник (2–3 розр.) – 7,8 міс.; касир (у банку), офісний службовець (бухгалтерія) – 8,6 міс.; найкоротший термін: комплектувальник меблів (2–3 розр.) – 1,8 міс.; манікюрник (2 розр.) – 3 міс.; продавець непродовольчих товарів (3 розр.) – 4,1 міс.

У 2016 р. професійне навчання у ЦПТО ДСЗ на замовлення роботодавців пройшли більше 36,7 тис. безробітних (рис. 5.6).



Джерело: побудовано авторами на основі даних [184].

Рис. 5.6. Кількість зареєстрованих безробітних, що пройшли навчання у ЦПТО ДСЗ у 2010-2016 рр.

Щороку кількість безробітних, які пройшли професійну підготовку у ЦПТО ДСЗ, збільшується. ДСЗ активно використовує свої майданчики для навчання та перенавчання шукачів роботи. Протягом 2014-2016 рр. перепідготовкою та підвищенням кваліфікації за затребуваними на ринку праці спеціальностями було охоплено 106,8 тис. осіб з-поміж безробіт-

них громадян [184]. **Незмінними** лідерами у наданні освітніх послуг серед усіх одинадцяти центрів залишаються Рівненський (25,8 тис. осіб) та Одеський (17,2 тис. осіб) ЦПТО ДСЗ. Це два потужних заклади професійної (професійно-технічної) освіти, які навчають безробітних за **широким спектром робітничих професій**, з урахуванням вимог ринку праці та перспектив розвитку регіону. Серед них: професії деревообробної, металообробної та будівельної галузей, сфери побутового обслуговування та торгівлі, сільського господарства, автомобільного транспорту, туризму, готельного господарства та ресторанної справи, які є перспективними на місцевому ринку праці. Середня тривалість навчання 5,3 місяця. Аутсайдером залишається Луганський центр – 3,6 тис. осіб.

Порівняно з іншими заклади професійної (професійно-технічної) та вищої освіти, що здійснюють професійне навчання безробітних, ЦПТО ДСЗ мають ряд особливостей і переваг [287, с. 316]. По-перше, це заклади, які займаються вирішенням проблем швидкого реагування на коливання регіональних ринків **робочої сили**. Специфікою діяльності ЦПТО ДСЗ є їх тісна взаємодія з підрозділами центрів зайнятості усіх рівнів, здатність оперативно реагувати на потреби регіональних ринків праці та виробництва, зміну кон'юнктури ринку праці.

По-друге, на власній навчальній базі ДСЗ проводить професійне навчання безробітних для задоволення поточних потреб підприємств регіонів у кадрах за рідкісними професіями, які мають обмежений попит і підготовка за якими в інших навчальних закладах регіону не проводиться [290].

По-третє, це заклади, які навчають доросле населення із застосуванням андрагогічних методів щодо підготовки професійно-компетентних працівників [288].

По-четверте, під час навчання вивчаються та враховуються специфічні особливості контингенту слухачів – безробітних.

По-п'яте, у навчанні використовуються інновації, в яких дорослий є суб'єктом навчального процесу, а його професійний та життєвий досвід може бути задіяний у процесі навчання.

Як показав аналіз вітчизняного ринку праці та діяльності ДСЗ щодо організації професійного навчання безробітних, протягом останніх років зберігається професійно-кваліфікаційний

дисбаланс між попитом і пропозицією як на регіональних, так і на всеукраїнському ринках праці [284].

Так, за видами економічної діяльності кожна п'ята вакансія пропонується на підприємствах переробної промисловості, 17% – в оптовій і роздрібній торгівлі, 15% – у сільському, лісовому та рибному господарстві, 8% – у державному управлінні та обороні, соціальному страхуванні, 7% – в освіті. За професійними групами це має такий вигляд: найбільший попит у роботодавців зберігається на робітників з обслуговування, експлуатації устаткування, представників найпростіших професій, працівників сфери торгівлі та послуг і на кваліфікованих робітників з інструментом. Стосовно професій найбільший попит роботодавців зафіксовано на кваліфікованих робітників – це швачки, електромонтери, слюсарі, електрогазозварники, пекарі, водії, токарі, монтери колії, маляри, муляри, оператори котельні тощо. Також затребувані працівники сфери послуг (продавці, кухарі, охоронники, офіціанти, бармени, молодші медичні сестри, перукарі тощо). У сільськогосподарському секторі – трактористи, птахівники, робітники з обслуговування сільськогосподарського виробництва, тваринники та лісоруби. Залишається високим попит на професіоналів і фахівців з досвідом роботи – бухгалтерів, спеціалістів державної служби, лікарів, учителів, інженерів різних галузей, економістів, фармацевтів, ІТ-фахівців, менеджерів. Серед найпростіших професій більш затребувані підсобні робітники, вантажники, прибиральники, двірники та укладальники-пакувальники.

Із числа безробітних, які мали професійний досвід, кожен четвертий раніше працював у сільському, лісовому та рибному господарстві; по 15% – у сфері державного управління, оборони, оптовій і роздрібній торгівлі; 14% – у переробній промисловості. За професійними групами серед зареєстрованих безробітних переважають робітники з обслуговування, експлуатації устаткування та машин; працівники сфери торгівлі й послуг; працівники найпростіших професій; законодавці, вищі державні службовці, керівники.

З метою забезпечення відповідності професійно-кваліфікаційного рівня шукачів роботи вимогам роботодавців у 2016 р. за сприяння ДСЗ 163 тис. осіб з числа безробітних громадян

проходили професійне навчання. Найбільш поширеними із набутих ними спеціальностей є: електрогазозварник, кухар, перукар, тракторист-машиніст сільськогосподарського (лісогосподарського) виробництва, оператор котельні, манікюрник, машиніст (кочегар) котельної, водій автотранспортних засобів, продавець, швачка, адміністратор, кондитер, оператор з обробки інформації та програмного забезпечення, касир торговельного залу, електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування. Кількість безробітних, які навчалися у центрах професійно-технічної освіти державної служби зайнятості, зросла на 17% і становила 43 тис. осіб.

Погоджуючись із твердженням В. Савченка, що витрати на професійне навчання безробітних слід вважати інвестиціями в розвиток трудового потенціалу, слід зазначити, що віддача від них проявиться на особистісному, мікро- та макрорівнях [257, с. 13]. Такі інвестиції, на сьогодні, є зазвичай державними, але автор вважає, що запровадження інноваційної складової, зокрема змішано-дуальної підготовки, приведе до збільшення частки інвестицій з боку роботодавців. Це, своєю чергою, матиме позитивний вплив як на підготовку конкретного слухача, так і на розвиток професійної освіти в цілому. Як показує практика, роботодавці не зовсім охоче йдуть на таку співпрацю. Тому на державному рівні найближчим часом потребує розробки механізм щодо зацікавленості роботодавців у їх співпраці з центрами зайнятості та закладами професійної (професійно-технічної) освіти, зокрема ЦПТО ДСЗ.

5.4. Удосконалення системи громадського контролю за наданням послуг у сфері зайнятості

Досліджуючи питання здійснення громадського контролю у сфері зайнятості необхідно визначитися з низкою понять, які дадуть розуміння, що саме необхідно удосконалити в системі громадського контролю. Насамперед, варто спинитися на розумінні контролю як функції управління та процесі його здійснення, визначитися зі змістом понять суб'єкта, об'єкта і предмета контролю саме в частині здійснення громадського контролю за наданням послуг у сфері зайнятості. Крім того, необхідно виробити підхід до розуміння системи контролю у цілому і громадського контролю зокрема, з'ясувати недоліки та загрози стосовно даної системи, надати пропозиції щодо її удосконалення.

Найбільш широкий погляд на контроль як управлінську функцію у циклі основних (загальних) функцій «проявляється в сприйнятті контролю як сукупності процесів у суспільстві, за допомогою яких забезпечується виконання визначених правил, дотримання певних обмежень поведінки, порушення яких негативно впливає на функціонування системи в цілому» [313, с. 23]. Оскільки управлінська функція визначається як відносно відокремлений у процесі розподілу управлінської праці вид діяльності, що має специфічні форми та методи, контроль також доцільно розглядати з точки зору діяльності. Для будь-якої діяльності притаманні такі характеристики як суб'єкт, об'єкт і предмет даної діяльності. Так, для контролю суб'єктом може бути група людей або організація, наділена відповідними повноваженнями здійснювати його. Такі повноваження мають бути закріплені в нормативно-правовому полі та регламентовані. Якщо контроль здійснюють органи влади, такі як органи законодавчої влади (Верховна Рада України); органи виконавчої влади (Кабінет Міністрів України, Рада міністрів Автономної Республіки Крим, міністерства, державні комітети та відомства, їх територіальні органи, місцеві державні адміністрації та їх підрозділи; спеціальні контролюючі органи (різні державні інспекції та служби); судові органи (Конституційний Суд, суди загальної юрисдикції, господарські суди); прокуратура; органи

місцевого самоврядування, тоді такий контроль здійснюється в межах функціонування публічної влади і визначається мірою втручання органів у діяльність підконтрольних об'єктів. Водночас ці органи можуть бути об'єктами контролю для громадського контролю.

Так, за узагальненими дослідженнями О. Дубинського, «об'єкт – це особа, явище чи предмет, на які спрямовується певна діяльність, увага; предмет спеціальної компетенції, зацікавленості, наукового чи іншого дослідження; відношення між явищами, все те, що є непізнаним і пізнається; матеріальний предмет пізнання і практичного впливу з боку суб'єкта; система, якою керують і що підпорядковується владній волі суб'єкта управління» [81]. За характером стосунків суб'єкта та об'єкта контролю, тобто між тими, хто контролює і кого контролюють, розрізняють контроль внутрішній та зовнішній. При внутрішньому – суб'єкт та об'єкт контролю функціонують у межах однієї системи, а при зовнішньому – відокремлений суб'єкт діє автономно, незалежно від об'єкта.

Відмінність громадського контролю від контролю публічних органів влади передусім полягає в тому, що суб'єктом даного контролю виступають інститути громадянського суспільства. Більш широко суб'єктами громадського контролю виступають громадяни та громадські об'єднання – неорганізована та організована громадськість. М. Бублій розглядає громадський контроль як послідовність дій, що виконуються громадянами та їх автономними об'єднаннями з метою виявлення та запобігання негативним явищам і порушенням у сфері державного управління та додержання інтересів громадянського суспільства [34, с.17].

Громадський контроль є важливою формою реалізації демократії і способом залучення населення до управління суспільством та державою. Згідно зі ст. 38 Конституції України «громадяни мають право брати участь в управлінні державними справами, у всеукраїнському та місцевих референдумах, вільно обирати і бути обраними до органів державної влади та органів місцевого самоврядування» [128]. Така конституційна норма передбачає як у теоретичному, так і практичному контексті громадський контроль за органами державного управління

і місцевого самоврядування, коли останні виступають уже об'єктом контролю. Так, у Законі України «Про зайнятість населення» у ст. 52 зазначено, що «громадський контроль у сфері зайнятості населення здійснюють професійні спілки та їх об'єднання, роботодавці та їх об'єднання» [223]. Згідно з Законом «Про професійні спілки» вони «мають право одержувати безоплатно інформацію від роботодавців або їх об'єднань, державних органів та органів місцевого самоврядування з питань, що стосуються трудових і соціально-економічних прав та законних інтересів своїх членів», [230], і це узгоджується з іншими законами.

Громадський контроль як засіб забезпечення законності в діяльності органів державної влади та органів місцевого самоврядування суттєво відрізняється від інших видів контролю. Ця відмінність полягає насамперед у тому, що всі суб'єкти громадського контролю виступають від імені громадськості, а не держави. Тому, виходячи з визначення змісту об'єкта, об'єктами громадського контролю можуть бути органи публічної влади, державні та комунальні підприємства, установи й організації, а також недержавні суб'єкти будь-яких організаційно-правових форм, що вирішують соціальні завдання. Саме на цьому наголошують ряд дослідників, зокрема В. Боклаг, А. Павленко, зазначаючи, що «громадський контроль може бути направлений на органи державної і виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, державні та комунальні підприємства, установи та організації, на окремих осіб, з метою дотримання ними соціальних норм, направлених на задоволення потреб та інтересів громадян» [22]. М. Бублій наголошує, що усі «суб'єкти державного і громадського контролю за діяльністю публічних службовців самостійні, мають свої особливості, які полягають у неоднакових межах та обсязі контрольного впливу, змісті контрольної діяльності та юридичних наслідках проведеного контролю» [34, с.16]. Таким чином, дослідник акцентує увагу не лише на суб'єкті контролю, а й на інших його складових. Тобто громадський контроль відрізняється й у визначенні його об'єкта чи предмета і навіть за процедурою його здійснення.

Тому для здійснення контролю у сфері зайнятості його об'єктами можуть виступати як органи публічної

влади, зокрема інституції державної служби зайнятості, так і роботодавці (підприємства, організації, установи) та громадяни, що отримують послуги у цій сфері (рис.5.7). Як зазначає А. Крупник, «характерні відмінності громадського контролю від будь-якого іншого виду контролю лежать у суб'єктно-об'єктній сфері і полягають у тому, що, по-перше, громадський контроль здійснюється саме громадськістю (організованою та неорганізованою) і, по-друге, у процесі здійснення громадського контролю контролюється виконання саме соціальних завдань, безпосередньо пов'язаних із захистом і реалізацією прав і свобод громадян, задоволенням та узгодженням соціальних потреб та інтересів населення» [133].



Рис. 5.7. Суб'єкт, об'єкт, предмет громадського контролю у сфері зайнятості

Відповідно і спрямованість контролю може значною мірою різнитися – за предметом громадського контролю. На думку О. Дубинського, «предмет – це те, на що спрямована пізнавальна, творча, практична діяльність кого-, чого-небудь; речі, явища, процеси, їхні сторони й відношення, які вже відомі, зафіксовані в тій чи іншій формі знання, але підлягають подальшому дослідженню; сфера соціальної дійсності, котра зазнає перетворення» [81, с. 77]. Предметом громадського контро-

лю є діяльність зазначених об'єктів щодо реалізації прав і свобод громадян, задоволення їх потреб та інтересів. Проектуючи зміст даного поняття на сферу зайнятості, можна стверджувати, що предметом громадського контролю у ній виступає діяльність щодо надання соціальних послуг.

Одні науковці схильні вважати соціальними ті послуги, надання яких сприяє реалізації соціальних прав особи. Інші вважають соціальними послуги, що надаються у соціальній сфері. Так, К. Міщенко, досліджуючи сферу соціальних послуг, зазначає: «право клієнтів сфери зайнятості на соціальні послуги визначено законодавством, що регулює питання державного соціального страхування на випадок безробіття» некоректно, оскільки «довести правомірність виникнення їх права на соціальні послуги фактом перебування у складних життєвих обставинах, і тим більше – нездатністю подолати такі обставини самотійно, досить важко» [158]. Доцільно погодитися з автором, яка наголошує на можливості подвійного тлумачення визначеного у законодавстві поняття «соціальні послуги». Тому спробуємо з'ясувати перелік соціальних послуг у сфері зайнятості, чим розкриємо сутність предмета громадського контролю у цій сфері. Видами соціальних послуг за ст. 7 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» є:

- пошукпідходящоїроботитасприянняупрацевлаштуванні, в тому числі шляхом надання роботодавцю дотації на створення додаткових робочих місць для працевлаштування безробітних та фінансування організації оплачуваних громадських робіт для безробітних;

- професійна підготовка або перепідготовка, підвищення кваліфікації та профорієнтація;

- інформаційні та консультаційні послуги, пов'язані з працевлаштуванням та інші (табл.5.8) [222; 223].

Таблиця 5.8

Зміст предмета контролю у сфері зайнятості

| Джерело інформації | Предмет контролю | Зміст предмета контролю (послуг у сфері зайнятості) |
|--|-------------------|--|
| Закони України «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» «Про зайнятість населення» | Соціальні послуги | <ul style="list-style-type: none"> – професійна підготовка або перепідготовка, підвищення кваліфікації у закладах професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти, у тому числі в закладах освіти державної служби зайнятості, на підприємствах, в установах, організаціях; – профорієнтація; – пошук підходящої роботи та сприяння у працевлаштуванні, у тому числі шляхом організації громадських робіт для безробітних у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України; – надання роботодавцям, які працевлаштовують громадян, зазначених у законодавстві компенсацій; – надання ваучера для підтримання конкурентоспроможності деяких категорій громадян шляхом перепідготовки, спеціалізації, підвищення кваліфікації; – здійснення заходів сприяння зайнятості внутрішньо переміщених осіб; – послуги з посередництва у працевлаштуванні; – інформаційні та консультаційні послуги, пов’язані з працевлаштуванням. |
| Закон України «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» | Види забезпечення | <ul style="list-style-type: none"> – допомога по безробіттю, у тому числі одноразова її виплата для організації безробітним підприємницької діяльності; – допомога на поховання у разі смерті безробітного або особи, яка перебувала на його утриманні. |

Закінчення табл. 5.8

| | | |
|---------------------------------------|-----------------|---|
| Звітність державної служби зайнятості | Види діяльності | <ul style="list-style-type: none"> – працевлаштування громадян; – реєстрація громадян безробітних; – оновлення бази даних про наявність вакансій з працевлаштування; – результативність кадрової перепідготовки безробітних; – законність надання та використання одноразової допомоги по безробіттю, що може виплачуватися для організації підприємницької діяльності |
|---------------------------------------|-----------------|---|

До предмета громадського контролю у сфері зайнятості можуть бути зараховані і види забезпечення, визначені Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», а саме:

- допомога по безробіттю, в тому числі одноразова її виплата для організації безробітним підприємницької діяльності;
- допомога на поховання у разі смерті безробітного або особи, яка перебувала на його утриманні». Крім того, сюди можна віднести й матеріальну допомогу «у період професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації безробітного» [222].

До того ж предметом громадського контролю може бути діяльність органів державної служби зайнятості, звітність якої регламентується низкою показників. Насамперед це показник працевлаштування. Так, Держслужба зайнятості у своєму звіті за 2018 р. зазначає, що вона «змогла працевлаштувати 826 тис. громадян, що на 6% більше ніж у попередньому році» [66]. Те саме джерело зазначає, що «взагалі за 2018 р. до центрів зайнятості по всій Україні звернулося близько 2 мільйонів громадян, що на 45 тис. менше, ніж якщо порівнювати з аналогічним періодом минулого року». Тобто до показників звітності, а відповідно і предмета контролю можна включити реєстрацію громадян як безробітних. Ще одним із показників звітності можна вважати оновлення бази даних про наявність вакансій із працевлаштування, про що свідчить така звітність: «службі вдалося збільшити на 10%

(до 1,1 млн) кількість вакансій у своїй базі даних. Збільшилася до 200 тисяч (на 10%) кількість роботодавців, які минулого року співпрацювали з центрами зайнятості» [66]. Дані про те, що за 2018 р. «637 тисяч осіб, які були зареєстровані як безробітні, пройшли профілювання, півтори тисячі отримали соціальний супровід за підходом кейс-менеджменту після працевлаштування, майже 5 тисяч громадян проходили професійне навчання із застосуванням елементів дистанційного та дуального навчання», вказують на такий показник звітності, як результативність кадрової перепідготовки безробітних [66].

Важливим показником у здійсненні громадського контролю за діяльністю органів державної служби зайнятості може бути законність надання та використання одноразової допомоги по безробіттю, що виплачується для організації підприємницької діяльності безробітними, які не можуть бути працевлаштовані у зв'язку з відсутністю на ринку праці підходящої роботи. Згідно з ч. 7 ст. 22 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» безробітним, за їх бажанням, допомога по безробіттю може виплачуватись одноразово для організації підприємницької діяльності. Прийняття такого рішення має складну процедуру, яку значною мірою може контролювати громадськість.

Усе ж постає питання здійснення процесу контролю відповідно до встановлених етапів [313, с.8-12], які можна адаптувати до громадського контролю. Так, перший етап – це встановлення параметрів бажаного результату (стандарту). «Контрольна діяльність, як і будь-яка управлінська праця, розпочинається з формулювання мети. Коли мета відома, необхідно відобразити бажаний результат у величинах, що піддаються вимірюванню, якщо це можливо. Під час здійснення процесу контролю мета конкретизується, уточнюється, перетворюючись на норми, за якими оцінюється дія підконтрольного об'єкта» [313, с. 8-12]. Під час використання числової форми контрольовані параметри вимірюються за певними числовими значеннями. При цьому параметри, зазвичай, подаються у числовій формі. Але в державному управлінні, крім кількісних параметрів, доволі часто використовуються і якісні, наприклад прозорість, доступність діяльності органів влади тощо. Тому і щодо громадського контролю суб'єкт контролю має

усвідомлювати для чого, з якою метою здійснюється цей процес, що в результаті планується контролювати (визначення предмета контролю) і якими мають бути реальні значення показників у підконтрольного об'єкта. Для громадського контролю цей етап є найскладнішим, оскільки представники громадськості повинні при цьому виконувати узгоджені дії, тобто бути організованою громадськістю, інакше даний етап не буде ефективним. Такі ж вимоги стосуються і другого етапу процесу контролю, який передбачає «створення моделі, визначення технологій, методів вимірювання, оцінки ресурсів щодо забезпечення протікання всього процесу. Основним ресурсом управлінської системи є інформація, тому на цьому етапі досить важливим є моделювання її збору: визначення джерел, обсягу її надходження, методології опрацювання». Представники громадськості, інститутів громадянського суспільства, які здійснюватимуть контроль, мають оцінювати затрати часу на збір, передавання й аналіз інформації, на її зберігання, пошук, а також на всі види обладнання, що використовуються для здійснення контролю. Крім того, необхідно визначитися і з формою контролю, регулярністю чи вибірковістю його здійснення. Без таких узгоджених компетентних дій дієвість процесу громадського контролю буде незначною, що вплине на здійснення третього етапу, який передбачає фактичне визначення стану предмету контролю і його оцінювання. Під час реалізації вимірювання реального виконання виникають запитання: хто має вимірювати (правова компетенція суб'єкта контролю), як вимірювати і що вимірювати? Тому завдання третього етапу процесу контролю «полягають у:

- визначенні адресата тієї чи іншої інформації (кому призначається?);

- отриманні даних про інформацію (швидкість її передавання чи надходження, точність, достатність, надлишковість, регулярність, корисність та ін.);

- адекватне відображення отриманої інформації у звітності (звітах, доповідях, довідках)» [313, с.8-12].

На цьому етапі громадського контролю відбувається збір інформації та зіставлення отриманих даних зі встановленими на першому етапі, виявлення ступеня відхилення реального виконання від визначеного. Основні права у межах здійснення громадського контролю – це право запитувати та отримувати від

органів виконавчої влади будь-яку інформацію, документи тощо, які не містять державної таємниці. У суб'єктів громадського контролю має бути право запитувати та отримувати необхідну інформацію, документи щодо будь-якої юридичної особи, громадянина України, або фізичної особи, яка перебуває на території України, незалежно від того, чи порушені їх права, свободи або інші інтереси.

Тому принципово важливо бути обізнаним у підконтрольній сфері, оскільки неадекватне оцінювання може призвести до дезорганізації роботи підконтрольного об'єкта і скоріше перешкоджатиме, а не допомагатиме досягненню цілей. У подібних ситуаціях досягається високий рівень контролю, але процес контролю стає неефективним. Для того, щоб контроль був ефективним, він повинен бути економічним. Тому основна проблема полягає в тому, щоб визначити насправді важливі відхилення. Оцінка результатів виконання є складовою третього етапу процесу контролю. Хоча деякі науковці вважають її окремим, самостійним етапом. Стадія порівняння та оцінки фактичного й очікуваного результатів безпосередньо стосується визначення рівня дотримання цілей. При цьому відбувається не тільки оцінка ситуації, що контролюється, а й вироблення альтернативних рішень для застосування коригуючих дій. На цій стадії необхідно вирішувати, чи отримана інформація є важливою і потрібною.

Досить невизначеним для громадського контролю є четвертий етап процесу контролю. Цей етап – реакція на результати порівняння (коригуючі дії). За результатами контролю досліджуються причини проблем, розробляються варіанти їх подолання, застосовуються коригуючі дії. Вплив громадськості може виявлятися або в напрямі підвищення самоорганізації і удосконалення роботи інститутів громадянського контролю, вноرمування їх прав, зокрема і щодо контролю, або це матиме лише ознаки безрезультатної діяльності.

У цілому весь процес громадського контролю забезпечити досить складно, зокрема як зазначає В. Латишева, через «відсутність або невикористання існуючих механізмів контролю за якістю управлінських послуг з боку громадянського суспільства» [135].

Складність полягає і в тому, що процедура громадського контролю має містити комплекс форм і методів його здійснення

відповідно до завдань та характеру контролю, що не визначено нормативно і може породжувати суперечності між суб'єктом та об'єктом контролю. Більше того, контрольні повноваження суб'єкта громадського контролю зазвичай не мають юридично владного змісту, а рішення за результатами перевірок мають рекомендаційний характер. Тому громадський контроль розглядається як інструмент громадської оцінки ступеня виконання органами влади та іншими підконтрольними об'єктами їхніх соціальних завдань. Таким чином, «ефективність громадського контролю залежить від чіткості встановлення завдань, обґрунтованості еталонних норм та якості розробки і додержання процедур його здійснення» [313, с.8-12].

Наразі в Україні немає спеціального закону про громадський контроль. Його нормативну базу складають окремі норми Конституції та інших законів. Так, згідно із ст. 5 і 38 Конституції народ є носієм суверенітету та єдиним джерелом влади в Україні, яку він здійснює безпосередньо і через органи державної влади та органи місцевого самоврядування, а громадяни мають право брати участь в управлінні державними справами. Здійснення громадського контролю над органами виконавчої влади має забезпечувати:

- становлення і розвиток громадянського суспільства та зміцнення конституційного правопорядку в державі, здійснення органами державної виконавчої влади визначених Конституцією України функцій у сфері захисту прав, свобод та законних інтересів громадян України;

- дотримання законності в діяльності усіх органів державної виконавчої влади;

- створення умов, які унеможливлуватимуть використання органів виконавчої влади для обмеження прав і свобод громадян або в інтересах політичних партій, громадських організацій;

- попередження та недопущення порушень конституційних прав і свобод, захист законних інтересів громадян України;

- своєчасне, повне і достовірне інформування суспільства про діяльність органів виконавчої влади, забезпечення її відповідності вимогам Конституції і законів України. Тут не беруться до уваги всі ті випадки, коли діяльність органів виконавчої влади має ознаки державної таємниці або коли інформація про цю діяльність

може зашкодити інтересам національної безпеки, оскільки ці моменти чітко врегульовані чинним законодавством України.

Слід зазначити, що до сьогодні елементи системи контролю у науковій літературі не мають однозначного трактування, тобто контроль як складне явище з точки зору системності не досліджений. Доцільно буде використати суб'єктно-об'єктний підхід до розгляду контролю як управлінської функції, про що вже йшла мова (рис.5.8). Тому не варто удосконалювати дану систему, оскільки це відображатиме первинне розуміння контролю. Для конструювання системи контролю можемо скористуватися компонентами системи управління, якої дотримується колектив авторів на основі досліджень [315, с. 57].

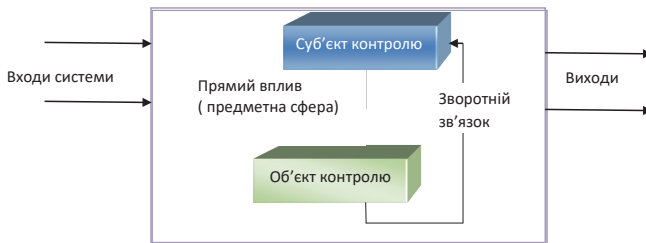


Рис. 5.8. Елементарна система контролю

Для удосконалення системи громадського контролю з надання послуг у сфері зайнятості необхідно (табл. 5.9): чітко усвідомлювати мету здійснення контролю і можливості отримання необхідної інформації для досягнення конкретних результатів; ті, хто здійснює контроль, мають бути компетентними у даній сфері, розуміти міру впливу конкретної інституції на забезпечення надання тієї чи іншої соціальної послуги тощо.

Таким чином, удосконалення системи громадського контролю за наданням послуг у сфері зайнятості полягає насамперед не у розширенні предмета контролю (послуг), а в можливості та дієвості його здійснення. На сьогодні найбільш коректно можна стверджувати, що громадський контроль спрямований на дотримання законності діяльності об'єкта громадського контролю. Зазвичай, необхідні економічні умови, що є основою законності та можливості надання якісних управлінських послуг, існують у державах з розвинутою

політичною системою, де панують демократичні традиції і громадянське суспільство досить незалежне від держави, де реально існують поділ влади, свобода слова, преси, інших засобів масової інформації. Саме за таких умов громадяни мають реальну можливість здійснювати незалежний громадський контроль безпосередньо або через інститути громадянського суспільства.

Таблиця 5.9

Компоненти системи контролю та зміст удосконалення громадського контролю у сфері зайнятості

| Компоненти системи контролю | Зміст компонентів | Зміст удосконалення громадського контролю у сфері зайнятості |
|-----------------------------|--|---|
| 1 | 2 | 3 |
| 1. Цілі | Інформація, що містить настанови з основних напрямів і характеру функціонування | <ul style="list-style-type: none"> – чітке формулювання мети контролю та її підцілей; – врахування інтересів об'єкта управління. |
| 2. Функції | Комплекс відносно відоскоблених і водночас пов'язаних між собою видів діяльності: основних (планування та організація процесу контролю, здійснення контрольної діяльності) | <ul style="list-style-type: none"> – встановлення основних показників контролю; – визначення правового статусу суб'єктів контролю; – розробка закону про громадський контроль. |
| 3. Структура | Внутрішньо упорядкована (ієрархічно побудована) сукупність органів, що здійснюють контроль | <ul style="list-style-type: none"> – упорядкування контролюючої діяльності інститутів громадянського суспільства; – визначення міри втручання громадських організацій та громадян у роботу об'єкта контролю; – раціональність, неупередженість процесу контролю. |
| 4. Кадри | Службовці та інші працівники, що готують, приймають і виконують рішення, а також забезпечують здійснення цього процесу | <ul style="list-style-type: none"> – запровадження інституту кар'єрного радника для шукачів роботи та безробітних; – запровадження інституту консультанта роботодавця; |

Закінчення табл. 5.9

| 1 | 2 | 3 |
|--|---|---|
| | | <ul style="list-style-type: none"> – підвищення компетентності представників – громадськості щодо сфер впливу різних органів влади на зміну стану зайнятості в державі. |
| 5. Інформація | Сукупність даних про стан об'єкта і суб'єкта управління та про зовнішнє оточення, необхідних і достатніх для прийняття і реалізації рішень | <ul style="list-style-type: none"> – розвиток електронних сервісів; – наявність відкритих даних про профорієнтаційну та профдіагностичну роботу; – наявність відкритих даних про надання одноразової допомоги безробітним на здійснення підприємництва тощо. |
| 6. Технологія | Комплекс засобів і методів виконання процедур та операцій з обробки інформації, прийняття та реалізації управлінських рішень і здійснення інших функцій та робіт, що забезпечують досягнення цілей системи управління | <ul style="list-style-type: none"> – використання сучасних інформаційних технологій; – володіння технологією збору, аналізу та обробки інформації. |
| 7. Техніка, що використовується в процесі управління | Сукупність технічних засобів, що використовуються для зв'язку, обробки інформації, організації управлінського процесу | <ul style="list-style-type: none"> – оцінка обсягу і характеристика інформації, що опрацьовується; – фінансове забезпечення системи громадського контролю; – рівень кваліфікації кадрів щодо використання технічних засобів у процесі контролю. |
| 8. Методи керування | Засоби впливу на підконтрольну систему (адміністративні, організаційні, правові, економічні, соціально-психологічні) | <ul style="list-style-type: none"> – визначення дієвості громадського контролю; – визначення міри впливу на діяльність об'єкта контролю |

5.5. Соціальний діалог як інструмент вирішення проблем у соціально-трудовій сфері

1. Еволюція нормативно-правового регулювання соціального діалогу в Україні.

Першим кроком на шляху формалізації можливостей соціального діалогу в Україні стало створення У 1991 р. відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» Координаційного комітету сприяння зайнятості населення, що будувався на тристоронній основі (на державному і регіональному рівнях). Президент України своїм Указом від 27 квітня 1993 р. № 151/93 підтримав пропозицію профспілок і створив Національну раду соціального партнерства як консультативно-дорадчий орган при Президентові для узгодження інтересів найманих працівників, роботодавців і держави. Фактично згідно з Указом це була організація дво-, а не тристороннього соціального діалогу, оскільки представники держави ще з радянських часів були основним працедавцем в країні, складаючи половину сторони роботодавців. Другу частину сторони роботодавців сформував Український союз промисловців і підприємців (1992 рік – утворений за активної участі парламентарів) зі своїми членськими організаціями і Союз орендарів і підприємців України (1990 рік).

Наступним законодавчим актом, який регулював відносини між соціальними партнерами в переговорному процесі, став Закон України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.93 р. № 3357. Цей Закон визначав правові основи розробки й виконання колективних договорів та угод з метою сприяння врегулюванню трудових відносин і соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців.

До соціального діалогу поступово залучалися також численні новостворені бізнес-асоціації та профспілки. Наприклад, перша галузева Асоціація роботодавців торгівлі та економічної сфери України була створена в 1996 р., а у 1997 р. цією Асоціацією, Всеукраїнською профспілкою працівників торгівлі та Міністерством зовнішньоекономічних зв'язків і торгівлі створено першу галузеву раду соціального партнерства, а також підписано відповідну галузеву угоду.

У 1999 р. Верховна Рада України прийняла Закони «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві і професійного захворювання, що спричинили втрату працездатності»; пізніше – «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» (2000 р.); «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності і витратами, обумовленими народженням і похованням» (2001 р.). Відповідно, на тристоронній основі було створено правління та наглядові ради за кожним видом страхування.

Еволюційний розвиток соціального діалогу призупинився внаслідок прийняття Верховною Радою у 2001 р. Закону України «Про організації роботодавців їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності». Право участі в соціальному діалозі було обмежене виключно організаціями працедавців, утвореними відповідно до Закону. Цим порушено конституційне право інших організацій працедавців брати участь у соціальному діалозі, а також зруйнована цілісність сторони роботодавців.

З підписанням Указу Президента України від 29 грудня 2005 р. № 1871 «Про розвиток соціального діалогу в Україні» і розпорядження Кабінету Міністрів України від 1 серпня 2006 р. №445 «Про затвердження плану заходів щодо розвитку соціального діалогу в Україні» в державі почався новий етап формування системи ведення соціального діалогу в різних сферах і на різних рівнях, створювалися умови для його інституціонального розвитку і, зокрема, формування на територіальному рівні тристоронніх органів для вирішення соціально-економічних питань. Упродовж 2006-2007 рр. в Україні створена Національна тристороння соціально-економічна рада. Основними її завданнями визначено сприяння узгодженню позицій сторін соціального діалогу щодо розвитку соціально-економічних і трудових відносин, а також розробка і внесення Президентові України пропозицій з питань формування й реалізації державної соціально-економічної політики за участю бізнесу, громадськості і профспілок. 23 грудня 2010 р. ухвалено Закон України «Про соціальний діалог в Україні», в якому законодавчо закріплена тристороння модель соціального діалогу, а також критерії репрезентативності для профспілок та організацій роботодавців.

2. Соціальний діалог в Україні та форми його реалізації

Закон України «Про соціальний діалог в Україні» визначає правові засади організації та порядку ведення соціального діалогу в Україні з метою вироблення та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин та забезпечення підвищення рівня і якості життя громадян, соціальної стабільності в суспільстві.

Соціальний діалог – процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування й реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

Соціальний діалог здійснюється на національному, галузевому, територіальному та локальному (підприємство, установа, організація) рівнях на тристоронній або двосторонній основі.

До сторін соціального діалогу належать:

- на національному рівні – профспілкова сторона, суб'єктами якої є об'єднання професійних спілок, що мають статус всеукраїнських; сторона роботодавців, суб'єктами якої є об'єднання організацій роботодавців, що мають статус всеукраїнських; сторона органів виконавчої влади, суб'єктом якої є Кабінет Міністрів України;

- на галузевому рівні – профспілкова сторона, суб'єктами якої є всеукраїнські профспілки та їх об'єднання, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона роботодавців, суб'єктами якої є всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є відповідні центральні органи виконавчої влади;

- на територіальному рівні – профспілкова сторона, суб'єктами якої є профспілки відповідного рівня та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; сторона роботодавців, суб'єктами якої є організації роботодавців та їх об'єднання, що діють на

території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці. На території відповідної адміністративно-територіальної одиниці стороною соціального діалогу можуть бути органи місцевого самоврядування в межах повноважень, визначених законодавством;

- на локальному рівні – сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності – вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників; сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця.

Загальними критеріями репрезентативності для суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців є:

- легалізація (реєстрація) зазначених організацій (об'єднань) та їх статус;

- для профспілок, їх організацій та об'єднань – загальна чисельність їх членів, для організацій роботодавців та їх об'єднань – загальна чисельність працівників, які працюють на підприємствах – членах відповідних організацій роботодавців;

- галузева й територіальна розгалуженість.

Підтвердження репрезентативності суб'єктів сторони профспілок та сторони роботодавців здійснюється відповідно Національною службою посередництва і примирення та її відділеннями один раз на п'ять років. Профспілки, їх організації та об'єднання, організації роботодавців і їх об'єднання, у тому числі новоутворені, мають право звертатися до Національної служби посередництва і примирення та відповідних її відділень для оцінки відповідності критеріям репрезентативності за наявності для цього фактичних підстав, але не частіше одного разу на рік.

Соціальний діалог здійснюється між сторонами соціального діалогу відповідного рівня у формах:

- обміну інформацією;
- консультацій;
- узгоджувальних процедур;
- колективних переговорів з укладення колективних договорів і угод.

Для ведення соціального діалогу на національному і територіальному рівнях з рівного числа представників сторін соціального діалогу відповідного рівня у порядку, визначеному Законом, утворюються Національна тристороння соціально-економічна рада і територіальні тристоронні соціально-економічні ради.

Таким чином, соціальний діалог – це процес, що виражається у реалізації колективних переговорів; колективних угод і колективних договорів; участь працівників та їх представників в управлінні організацією; взаємні консультації та інформування сторін соціального діалогу; примирно-посередницька процедура вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

Основні питання щодо колективних переговорів (поняття, сфера, методи застосування, сторони, заходи сприяння вільним і добровільним колективним переговорам) регулюються Конвенцією МОП № 154 і Рекомендацією МОП № 163.

У розділі II даної Конвенції визначено основні напрями державного управління та сприяння процесу колективних переговорів. Наприклад, за потреби слід вживати відповідні національним умовам заходи з метою сприяння створенню й розвитку на добровільній основі вільних, незалежних і представницьких організацій роботодавців та працівників. Наскільки це доцільно й потрібно, слід вживати відповідних до національних умов заходів, щоб:

а) для цілей колективних переговорів визнавалися представницькі організації роботодавців і працівників;

б) у країнах, де компетентні органи застосовують процедури визнання для визначення організацій, котрі мають право на ведення колективних переговорів, таке визначення ґрунтувалося на заздалегідь встановлених об'єктивних критеріях представництва цих організацій, визначених після консультації з представницькими організаціями роботодавців і працівників.

Також потрібно вживати відповідних національним умовам заходів, щоб колективні переговори могли проходити на будь-якому рівні, зокрема на рівні установи, підприємства, галузі діяльності чи промисловості або на регіональному чи національному рівнях.

У країнах, де колективні переговори проводяться на кількох рівнях, сторони, які ведуть переговори, повинні забезпечувати координацію між цими рівнями.

Сторони, що ведуть колективні переговори, мають вживати заходів, щоб їх учасники на всіх рівнях мали змогу отримувати відповідну підготовку.

Державні органи можуть надавати організаціям працівників і роботодавців на їхнє прохання допомогу в такій підготовці.

У нормах МОП колективні переговори розглядаються як дія або процес, що веде до укладання колективного договору. Конвенцією № 154 передбачено, що термін «колективні переговори» означає усі переговори, які проводяться між підприємцем, групою підприємців або однією чи кількома організаціями підприємців, з одного боку, та однією чи кількома організаціями трудящих – з другого, з метою: а) визначення умов праці й зайнятості; та/або б) регулювання відносин між підприємцями й трудящими; та/або в) регулювання відносин між підприємцями або їх організаціями та організацією чи організаціями трудящих (ст. 2). Дія Конвенції поширюється на всі галузі економічної діяльності, незалежно від форми власності підприємства. Національним законодавством, правилами або практикою можливе встановлення міри застосування передбачених Конвенцією гарантій до збройних сил та поліції, а щодо державних службовців – особливих засобів застосування.

Наступна з форм соціального діалогу – колективно-договірне регулювання – відбувається стосовно відносин, тісно пов'язаних з трудовими відносинами. А саме, щодо встановлення умов праці на підприємствах, участі працівників в управлінні виробництвом, здійсненні житлово-побутового та культурного обслуговування, укладення колективних договорів, угод, вирішення колективних трудових спорів та ін. Цей вид договірного регулювання забезпечується уповноваженими органами, які представляють інтереси найманих працівників та роботодавців, державними органами шляхом укладення колективних договорів та угод. Взявши за основу територіальні й галузеві характеристики суб'єктного складу, колективно-договірне регулювання можна поділити на: міжгалузеве, галузеве, регіональне та локальне.

Оскільки МОП розглядає право організацій трудящих вільно проводити переговори як один із основних елементів свободи об'єднання, це означає, що до колективних переговорів застосовуються такі самі принципи, як і до свободи об'єднання.

Державний вплив на реалізацію колективних договорів справляється через державне регулювання шляхом створення та реалізації законодавства. Чинний Закон України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.93 р. (зі змінами та доповненнями) також недостатньо повно регулює процедуру колективних переговорів. Колективним переговорам присвячено лише чотири статті (ст.ст. 10-12, 17). У Законі відсутня дефініція колективних переговорів, чітко не визначено принципи, сторони, предмет колективних переговорів, не вирішено питання про визначення повноважного представництва сторін. Закріплюючи державний, галузевий, територіальний, виробничий рівень переговорів, Закон не розмежовує належним чином компетенцію, цілі і завдання окремих рівнів, зокрема галузевого і територіального.

У випадках, коли на підприємстві, в установі, організації діє кілька профспілок або інших представницьких органів працівників з належними повноваженнями, кожен із них має право на ведення переговорів від імені працівників, яких вони представляють. Це право може бути реалізовано двома способами:

- шляхом створення єдиного представницького органу;
- шляхом безпосереднього ведення переговорів з роботодавцями кожною із профспілок (інших органів).

За наявності на підприємстві, на державному, галузевому, територіальному рівнях, кількох профспілок чи об'єднань або інших уповноважених на представництво трудовими колективами органів, вони повинні сформувати спільний представницький орган для ведення переговорів і укладення угоди або колективного договору. Міжнародною практикою допускається ведення переговорів кожною з профспілок (інших органів), що також не передбачено Законом.

Не закріплюється у Законі право представників трудящих вести колективні переговори у разі відсутності профспілок або інших уповноважених трудовим колективом органів (згідно зі ст. 4 Закону право на ведення колективних переговорів і укладення колективних договорів, угод від імені найманих працівників надається професійним спілкам, об'єднанням профспілок в особі

їх виборних органів або іншим представницьким організаціям трудящих, наділеним трудовими колективами відповідними повноваженнями). Хоча за відсутності таких органів відповідно до ч. 1 ст. 3 Закону представники трудящих, обрані й уповноважені трудовим колективом, визнаються сторонами колективного договору, угоди. Це суттєвий момент, оскільки відсутністю виборного органу первинної профспілкової організації на підприємстві можна пояснювати і відсутність колективного договору. Тому за представниками трудящих нарівні з власником або уповноваженим ним органом має бути визнано право розпочинати колективні переговори.

Обов'язковими умовами соціального діалогу на всіх рівнях є: добровільність, рівноправність, відповідальність, самообмеження під час переговорів у межах чинного законодавства та погоджених правил.

Держава впливає на соціально-трудові відносини через нормативні акти щодо мінімальних соціальних стандартів, нормативів, умов, режимів, безпеки праці тощо. Виконавчі органи влади повинні мати можливість втручатися у двосторонні переговори працівників і роботодавців у випадках, коли сторони соціального діалогу не можуть досягти згоди з окремих питань.

3. Типові моделі соціального діалогу в європейських країнах

Соціальний діалог у документах Європейського союзу часто ототожнюється з терміном «соціальне партнерство». В Євросоюзі соціальному діалогу надають істотне значення, актуальним вважають завдання щодо інтенсифікації консультацій з представниками урядів держав-членів та соціальними партнерами – тобто профспілками та організаціями роботодавців.

Соціальний діалог був ініційований Європейською Комісією у 1985 р. За усталеною міжнародною практикою і за визначенням Міжнародної організації праці та стандартами ЄС двосторонній діалог між соціальними партнерами та трипартизм між соціальними партнерами і державою може приводити до укладання договорів, з чого випливає, що укладання договорів і угод є елементом соціального діалогу.

У зарубіжній практиці поняття соціального діалогу найчастіше розкривається як процес, а соціальне партнерство – як форма його здійснення. При цьому акцент робиться на різні

способи ведення діалогу, які у країнах Європейського союзу як схожі, так і з доволі суттєвими відмінностями.

У широкому контексті соціальне партнерство у сфері соціально-економічних, соціально-трудових відносин включає співпрацю між державою, місцевою владою, роботодавцями (представниками роботодавців), працівниками (представниками працівників) та іншими учасниками (представниками інших груп інтересів), засновану, переважно, на договірних засадах і спрямовану на досягнення спільних цілей. Існуючі в Європі моделі соціального партнерства відрізняються одна від одної організаційним механізмом, нормами і правилами регулювання соціально-трудових відносин, ступенем централізації та децентралізації, процедурами участі в соціальному діалозі, результативністю переговорного процесу і впливом соціального партнерства на соціально-економічний розвиток. Проте вони мають і спільні принципи партнерства як альтернативи конфронтації, диктатури будь-якого класу чи особи, засіб мінімізації ризиків і суперечностей.

Соціальне партнерство як система взаємовідносин залежно від кількості учасників співпраці здійснюється у формах трипартизму та біпартизму. Це дві основні моделі соціального діалогу в соціально-трудовій сфері.

На сьогодні найрозвиненішою системою соціального партнерства є трипартизм, за якого у врегулюванні соціально-трудових відносин на паритетній основі беруть участь три сторони: наймані працівники та організації, що представляють інтереси найманих працівників, роботодавці й об'єднання роботодавців та держава. Ця модель характеризується високим рівнем централізації договірного процесу, передбачає активне втручання держави в регулювання соціально-трудових відносин і має три рівні соціального діалогу: національний, галузевий і виробничий. Біпартизм, тобто двостороння співпраця між об'єднаннями роботодавців і найманих працівників, практикується у тих країнах, де роль держави у регулюванні соціально-трудових відносин невелика. Постійно діючі органи соціального діалогу на національному рівні не створюються. Періодично проводяться консультації між урядом та об'єднаннями профспілок і роботодавців, при цьому спільні рішення майже не приймаються, а лише інколи укладаються угоди з окремих

питань соціальної політики. Держава тут виступає лише в ролі арбітра або посередника в разі виникнення будь-яких конфліктів.

У деяких країнах системи соціального партнерства на державному рівні не існує, а переговорний процес відбувається на рівні підприємств і регулюється в межах соціальної відповідальності бізнесу. Однак це не означає, що організації роботодавців не втручаються в соціально-трудові відносини на виробничому рівні.

Значення саме виробничого рівня соціального партнерства в Центральній та Східній Європі поступово зростає. В практику трудових відносин у більшості європейських країн широко втілювалась система індивідуальних трудових контрактів, у випадку порушення яких найманий працівник може сам звернутися до суду і захистити себе. Особливу роль у цьому процесі відіграють профспілки, які готові адекватно реагувати на соціально-економічні та політичні зміни. Вони займають позицію, що надає трудовим відносинам гнучкість, а відносинам з підприємцями – характер погоджених дій.

У Бельгії на загальнонаціональному рівні діє Національна рада з праці, до якої входить однакове число учасників від кожного з трьох партнерів. Це консультативний орган уряду, який має право вести переговори на загальнонаціональному рівні. На галузевому рівні створюються сумісні (паритетні) комісії.

На рівні підприємства питання вирішуються на двосторонній основі за участю працівників в управлінні підприємством. Інша модель характеризується створенням спеціальних служб, що здійснюють процедури примирення і трудового арбітражу. Такі структури створюються за участю владних структур та діють, переважно, при міністерствах праці й зайнятості. Так, законодавством Норвегії, Данії передбачається примусовий трудовий арбітраж. У цьому випадку розвиток соціального діалогу передбачає активну роль владних структур, законодавче забезпечення порядку формування органів соціального діалогу, визначення повноважень соціальних партнерів, процедури вирішення колективних спорів і конфліктів.

У контексті політичної ідеології моделі соціального діалогу поділяються на консервативну (Японія), соціал-демократичну (Швеція) та демократичну (Австрія).

У Швеції соціальне партнерство засноване на взаємодії та відповідному розподілі функцій держави, підприємців та профспілок. У даному випадку держава виступає інструментом, за допомогою якого забезпечується висока стабільність економіки, а також її подальший розвиток і вдосконалення.

Невід'ємною складовою успіху Швеції є широкий соціальний діалог, головним суб'єктом якого, крім держави, є профспілки. На сьогодні, за офіційними даними, близько 80% працездатного населення входить до профспілок. У країні проводяться консультації з молоддю, починаючи від шкільного віку, про права громадянина, проблеми самореалізації, про роботу та, власне, важливість діяльності профспілок. На сьогодні така реалізація робітничих інтересів призвела до того, що профспілки наділені доволі великою владою. Уряд вже давно не має необхідності втручатися до розмірів заробітних плат у державі, виступаючи лише пасивним посередником у переговорних баталіях між робітниками й роботодавцями. Щоб показати розвиток подібних діалогів, варто відзначити, що у Швеції тільки у 2012 р. укладено 500 договорів між роботодавцями та робітниками, з яких лише у 25 випадках сторони не змогли домовитися з першого разу.

В Естонії, крім офіційних сторін, учасниками соціального діалогу є добровільні професійні спілки, громадські організації та представники судових органів та інспекцій праці.

Особливістю Австрії та Німеччини є централізація профспілок, а основним досягненням – стабільність переговорного процесу. У Німеччині діє модель партнерства, де збалансовані інтереси праці й капіталу. Ідея співробітництва між підприємцями та найманими працівниками була конкретно реалізована на законодавчому рівні ще на початку 50-х років. Це дозволило зорієнтувати партнерство між підприємцями і найманими працівниками на створення моделі «суб'єктивного добробуту», в якій поєднуються творча самореалізація працівників, зменшення соціальної нерівності, реалізація активних соціальних програм.

У 1951 р. у Німеччині, першій із західних країн, був ухвалений Закон про співучасть представників трудових колективів у наглядових радах. На рівні акціонерних товариств законодавством визначено, що від 30 до 45% членів наглядових

рад можуть бути делеговані від імені найманих працівників. Цей досвід у подальшому використовували великі фірми Австрії, Голландії, Швеції, Іспанії та інших країн. Німеччина має позитивний досвід діяльності асоціацій і спілок підприємців, які за законом мають право брати участь в ухваленні рішень щодо соціально-значущих економічних, фінансових проєктів, правових рішень. 80% підприємців у промисловості, банківській сфері, страхуванні входять до спілок. Головною організацією роботодавців є Федеральне об'єднання німецьких спілок роботодавців, створене для реалізації їх соціально-політичних інтересів. До його складу входять 46 спеціалізованих (галузевих) спілок роботодавців. Інша спілка – Федеральний союз німецької промисловості, який представляє інтереси підприємців не лише перед державою, але й перед партіями, профспілками, структурами ЄС. Свої організації мають представники практично всіх галузей, які розвиваються у країні. Наприклад, працівники вільних професій (лікарі, адвокати, архітектори тощо) мають 78 спілок, об'єднаних у Федеральний союз вільних професій. Важливі координуючі та інформаційно-консультативні функції виконує Німецьке об'єднання торговельно-промислових палат – добровільне об'єднання, що представляє інтереси фірм на місцевому та регіональному рівнях. Профспілкову сторону представляють такі організації, як Об'єднання німецьких профспілок, куди входять 16 окремих галузевих профспілок, Профспілка німецьких чиновників, Профспілка німецьких службовців, Об'єднання християнських профспілок тощо. Як партнери роботодавців на тарифних переговорах основну роль відіграють не об'єднання, а безпосередньо галузеві профспілки. Для підтримання партнерських відносин і забезпечення прав та інтересів як найманих працівників, так і роботодавців у Німеччині створено спеціальну судову систему, яка включає трудові й соціальні суди федерального, земельного, окружного й місцевого рівнів.

В Австрії склалася унікальна система соціального й економічного співробітництва, що сприяла політичній стабільності та економічній ефективності. У соціальне партнерство залучені чотири основні групи суспільства: роботодавці, працівники, селяни і профспілки. Партнерська

політика в Австрії здійснюється через Паритетну комісію, яка складається з провідних представників кожної із цих груп та вищих державних чиновників. Паритетна комісія виробила політику стримування зростання цін і заробітних плат. Розробка стратегії соціального партнерства здійснюється в межах Круглого столу з проблем економічної політики. Це дає можливість розглядати економічну політику держави на підставі принципів прагматичної кооперації між державою і суб'єктами господарювання. У такому партнерстві рамкові умови встановлюються не зверху, а на базі спільного аналізу існуючого стану, для того, щоб підприємницькі свободи не утискувалися. Економічна політика в такому разі не замикається на присутності або відсутності держави в господарстві.

Характерною рисою соціального партнерства у Великобританії є яскраво виражений неліберальний характер. Уряд цієї країни жорстко і послідовно проводить політику економічного лібералізму в інтересах підприємницьких структур, що веде до обмеження позицій профспілок. Це погіршує досягнення компромісів між партнерами. Переговори тут ведуться на загальнонаціональному рівні, у зв'язку з чим у 1962 р. створено Національну раду економічного розвитку.

У Франції провідну роль у соціальному партнерстві відіграє держава, яка прагне в повному обсязі одноосібно керувати економічним, технологічним і соціальним розвитком країни. На загальнонаціональному рівні тут діє економічна й соціальна рада, до якої входять підприємці, профспілки, соціальні служби, сільськогосподарські кредитні спілки. Крім них, до складу ради входять експерти, яких призначає президент країни. Важливим завданням підтримки взаємовідносин між сторонами у системі соціального партнерства є або запобігання виникненню конфліктів, або своєчасне ведення переговорів. У Франції діє система паритетних трудових судів, що створюється в округах і фінансується державою. До суду обирається однакова кількість представників як від підприємців, так і від представників трудящих. Суд складається з двох комісій: перша – займається примиренням сторін. Але якщо примирення не було досягнуто, то справа передається в другу – судову.

У Фінляндії профспілки відіграють важливу роль – вони не лише слідкують за забезпеченням інтересів своїх членів, але й,

завдяки своїм значним фондам страхування від безробіття, формують важливу мережу соціального забезпечення для безробітних.

У Швеції, Австрії, Німеччині, Франції, країнах Балтії успішно працює модель Європейського соціального комітету – консультативного органу Євросоюзу.

4. Проблемні питання розвитку соціального діалогу в Україні

Водночас, та модель, що формально діє в нашій державі, є застарілою з позицій сьогоднішніх концепцій європейського шляху розвитку, який обрала Україна. Між роботодавцями та профспілками жодного соціального консенсусу не досягнуто, протиріччя спостерігаються навіть у середовищі кожної зі сторін соціально-трудових відносин.

Розвиток соціального діалогу неможливий без створення певних структур: органів соціального діалогу відповідних рівнів. В Україні зареєстровано та легалізовано Міністерством юстиції 143 всеукраїнських галузевих профспілок, 16 всеукраїнських об'єднань профспілок, 21 об'єднання організацій роботодавців.

Сьогодні держава мотивує свою бездіяльність складною політичною й економічною ситуацією в країні, тому не приділяє на належному рівні уваги організації між сторонами соціально-трудових відносин конструктивного діалогу, співпраці, стратегічного партнерства в галузі соціальної політики.

На цьому тлі на перший план виходять неефективні напрямки державної політики, що можна пояснити специфічними умовами формування і розвитку соціального партнерства в Україні. Вони проявляються у такому:

- ринкові відносини й інститути як необхідна умова широкого розвитку соціального партнерства не остаточно сформовані;
- соціальна орієнтація ринкової економіки має більш декларативний характер, ніж фактичний;
- різноспрямованість особистих інтересів директорату і соціально-економічної ефективності діяльності підприємств;
- держава, виступаючи одночасно з трьох позицій – власника, адміністратора і гаранта інтересів громадян – сьогодні не захищає найманого працівника;

- значна частка тіньової економіки в Україні, що гальмує розвиток соціального партнерства;
- слабкість профспілок як представника та захисника інтересів працівників і сторони соціального діалогу;
- недемократичний, обмежувальний характер українського соціально-трудового законодавства в частині регулювання відносин соціального партнерства.

Для існуючої в Україні системи державного управління соціальним партнерством характерна нерозвиненість таких складових його механізму, як правове, нормативне та організаційне забезпечення, комплексний моніторинг стану соціально-трудових відносин з метою підвищення рівня їх керованості.

Основними напрямками реформування системи соціального діалогу в формі соціального партнерства в Україні можуть стати:

- застосування європейських систем форм участі найманих працівників в управлінні підприємствами, прийнятті стратегічних рішень та бізнес-плануванні;
- формування суспільної свідомості сторін соціального діалогу;
- вдосконалення законодавчої бази щодо регулювання соціального діалогу на державному, регіональному та місцевому рівнях у межах децентралізації управління;
- акцентування уваги на розвитку системи соціальної відповідальності бізнесу на підприємствах;
- стимулювання підприємств щодо укладання колективних договорів та угод;
- системний підхід до розвитку соціального діалогу в механізмах державного управління.

Результатом реформування діючих механізмів соціально-трудових відносин в Україні на основі вивчення та запровадження кращих європейських практик за умови не сліпого копіювання, а поступової адаптації до вітчизняних реалій, і водночас зміни громадської свідомості українського суспільства повинна стати побудова демократичної моделі соціального діалогу.

5.6. Комунікації та їх роль у модернізації державної служби зайнятості України

На сучасному етапі суспільного розвитку основними факторами, які спонукають державну службу зайнятості України (ДСЗУ) до поглиблення співпраці та комунікаційної взаємодії із суб'єктами та об'єктами ринку праці визначено такі:

- по-перше, зростаючий вплив економічного лібералізму і глобалізації привели до постановки питання про роль ДСЗУ в підвищенні конкурентоспроможності безробітних на ринку праці та оцінки ефективності її діяльності;

- по-друге, складність сучасного ринку праці вимагає різноманітного досвіду, який не може мати жодний орган, центральний чи місцевий;

- по-третє, існує розуміння того, що такі проблеми, як безробіття і виключення із суспільної діяльності, не існують в ізоляції, а пов'язані з широкими соціальними й економічними проблемами, які вимагають інтегрованих чи комбінованих рішень та участі багатьох зацікавлених сторін.

На нашу думку, більш детального дослідження, а також законодавчого врегулювання потребують питання взаємовідносин регіональних і базових центрів зайнятості з органами місцевого самоврядування, іншими державними і недержавними структурами, які діють на місцях.

Плідна комунікаційна взаємодія представників органів влади, територіальних громад, управлінь освітою, центрів зайнятості, роботодавців, профспілок та інших соціальних партнерів сприятиме визначенню оптимальних обсягів і необхідних профілів підготовки кадрів, залученню необхідних ресурсів та їх оптимальному використанню, що безумовно підвищуватиме ефективність державної політики регулювання ринку праці.

Тому важливо системно формувати й реалізовувати комунікаційну політику партнерської взаємодії ДСЗУ з соціальними партнерами, державними органами і приватними службами, громадянами та їх об'єднаннями.

Термін «комунікація» у державному управлінні визначається як рух інформації, інструмент діалогу між

учасниками управлінського процесу, складова процесу взаємодії влади і громадянського суспільства.

Поділяючи думку вчених щодо сутнісного змісту публічного адміністрування як цілеспрямованої взаємодії публічних адміністрацій з юридичними і фізичними особами з приводу забезпечення реалізації законів та виконання основних функцій держави (орієнтуючого планування, яке окреслює бажані напрями розвитку, створення правових, економічних та інших умов для реалізації інтересів учасників взаємодії, розподілу праці, кооперування та координування діяльності, а також моніторингу результатів) [88], маємо підстави стверджувати, що воно (публічне адміністрування) чітко виявляє себе в процесі комунікації. Звідси стан публічного адміністрування в системі органів ДСЗУ (далі – Служба зайнятості), яке є складовою публічного управління, його якість та ефективність можна оцінювати за результатами інформаційно-комунікаційної діяльності структур, що входять до складу Служби зайнятості.

За словами американського вченого Г. Саймона, відомого своєю теорією управлінської поведінки, «без комунікації не може бути організації» [388]. За його концепцією, комунікація в організації є двостороннім процесом. Вона охоплює як транслювання інформації і наказів від центру прийняття рішень, так і рух інформаційних потоків до цього центру. Ці потоки можуть мати різний характер, наприклад поради щодо прийняття рішення або зворотний зв'язок від виконавців. Організація створює комунікаційні канали, з яких отримується інформація у процесі прийняття управлінських рішень і куди передається інформація після ухвалення рішення. Ці канали можуть бути як формальними, так і неформальними. Формальні канали передусім базуються на організації формальної влади (системи управління) організації, тоді як неформальні канали стосуються розгалуженої системи соціальних зв'язків в організації. Щоб бути ефективною, комунікація повинна не лише наказувати, а й спонукати, пояснювати, переконувати.

У публічному управлінні та адмініструванні виокремлюють поняття зовнішньої і внутрішньої комунікації. Зовнішня комунікація націлена на справляння впливу на громадськість або отримання рекомендацій чи узгодження позицій із

представниками суспільства. У публічному управлінні та адмініструванні виділяють такі її види:

- 1) комунікація з метою інформування;
- 2) комунікація з метою надання публічних послуг;
- 3) комунікація з метою обговорення проектів рішень, які неможливо ухвалити без участі громадськості.

Внутрішня комунікація пронизує всю систему публічного управління та адміністрування зсередини. Вона передбачає взаємодію суб'єктів різних рівнів управління, підрозділів, посадовців шляхом налагодження комунікаційних каналів у процесі особливих контактів, обміну документацією, функціонування електронних засобів зв'язку та ін. Внутрішня комунікація в публічному управлінні та адмініструванні є основною рушійною силою у прийнятті управлінських рішень.

Зазначені теоретичні засади теорії комунікації залишаються актуальними і для публічного управління та адміністрування, яке реалізується в системі органів Служби зайнятості.

Розглянемо стан публічного управління та адміністрування в Службі зайнятості з точки зору комунікації та її напрямів і видів, які застосовує Служба в процесі своєї управлінської діяльності.

Комунікація з метою інформування

Одним із важливих аспектів комунікаційної діяльності органів, що входять до складу Служби, зокрема центрів зайнятості, є профінформаційні заходи.

Інформаційно-роз'яснювальна робота з роботодавцями, комунікації з якими визначено пріоритетними для Служби, проводиться під час індивідуальних бесід з ними, семінарів, масових заходів шляхом розміщення відповідної інформації в секторах для роботодавців, публікацій і статей у спеціальних виданнях.

Під час комунікаційної взаємодії з безробітними використовується як індивідуальний підхід, так і групові заходи. Їх мета – інформування про законні права безробітних на вільно обрану працю, на професійну орієнтацію та професійне навчання, про пошук шляхів до самореалізації на ринку праці, допомога в започаткуванні власної справи та багато інших питань щодо зайнятості й безробіття.

Можливість роботи з безробітними громадянами за означеною тематикою гарантується наявністю в Службі зайнятості відповідної інформації. Це, зокрема:

- інформація щодо законодавчої підтримки зайнятості, гендерної рівності, соціального захисту від безробіття (джерелом інформації тут виступає нормативно-правова база);

- існуючі санкції за порушення трудового, гендерного законодавства та спеціальні засоби правового захисту;

- інформація про права та гарантії молоді, яка закінчила або припинила навчання у середніх загальноосвітніх школах, професійно-технічних або вищих навчальних закладах, звільнилася зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби і якій надається перше робоче місце;

- інформація для учасників АТО та внутрішньо переміщених осіб щодо можливості їх працевлаштування;

- інформація для осіб з інвалідністю, які бажають працювати або пройти професійне навчання з метою подальшого працевлаштування;

- інформація для клієнтів, які повертаються до роботи після тривалої перерви (відпуски по пологах, по догляду за дитиною тощо);

- інформація про вакансії для тих, хто бажає працювати за гнучким графіком роботи або вдома;

- інформація з питань запобігання неврегульованій зовнішній трудовій міграції та торгівлі людьми;

- інформація про програми підтримки батьківства, додаткові гарантії зайнятості та правовий захист для батьків, які мають дітей до 2, 6, 14 років або дитину з інвалідністю;

- інформація з питань запобігання економічної експлуатації дітей;

- інформація для дітей-сиріт і дітей, що залишилися без піклування батьків, про їх права у трудовій сфері;

- інформація про державні установи та соціальні служби допомоги батькам;

- інформація для клієнтів – одиноких та багатодітних батьків;

- інформація для жінок і чоловіків передпенсійного віку, які шукають роботу;

- інформація з питань запобігання домашньому насильству;
- інформація з проблем забезпечення здорового способу життя як передумови продуктивної праці;
- інформація з питань сприяння зайнятості особам, звільненим після відбуття покарання або примусового лікування;
- інформація про міські та районні громадські організації, клуби, які діють у сфері допомоги жінкам, забезпечення гендерної рівності та зміцнення родинних відносин.

З позицій діалогового спілкування з громадянами, які шукають роботу, та роботодавцями, які мають потребу в персоналі, Служба зайнятості чітко працює в межах Закону України «Про звернення громадян», Указу Президента України «Про першочергові заходи щодо забезпечення реалізації та гарантування конституційного права на звернення до органів державної влади та органів місцевого самоврядування», наказу Міністерства праці та соціальної політики «Про створення належних умов для обслуговування громадян на підприємствах, в установах та організаціях сфери управління Міністерства праці та соціальної політики України» в напрямі розгляду пропозицій, заяв та скарг у Службі зайнятості [226; 229].

Звернення громадян стосуються виплати допомоги по безробіттю, питань сприяння допомоги у працевлаштуванні, роз'яснень законодавства про зайнятість та загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття тощо.

Керівництво Служби зайнятості приділяє увагу вчасному та об'єктивному розгляду звернень громадян. Фахівцями Служби систематично аналізується інформація про звернення, забезпечується своєчасний розгляд, проводяться інформаційно-роз'яснювальні заходи із залученням представників органів виконавчої влади та сторін соціального партнерства.

Реагувати на запити населення важливо, але ще важливіше передбачати попит людей на інформацію або на ті чи інші послуги. Служба зайнятості у своєму арсеналі має чимало дієвих методик і форм роботи, що дозволяють уникати соціальних конфліктів, наприклад, при масових звільненнях на підприємствах, психологічної та економічної напруги в період безробіття громадян тощо. Так, у практику роботи центрів

зайнятості (далі – ЦЗ) давно увійшли такі заходи, як «День відкритих дверей», «Ярмарок вакансій», «Ярмарок професій», метою яких є презентація послуг Служби зайнятості для всіх категорій клієнтів за напрямками: для населення, роботодавців, випускників навчальних закладів, учнів загальноосвітніх шкіл, підприємців, осіб з інвалідністю, інших уразливих категорій населення (учасників АТО, внутрішньо переміщених осіб та ін.).

До участі в таких заходах, крім клієнтів, для яких вони проводяться, запрошуються представники органів місцевого самоврядування, профспілок, громадських організацій, юридичної служби, представники ЗМІ. День відкритих дверей представляє собою таку форму роботи, за якою громадянин може безпосередньо отримати відповідь на питання стосовно безробіття не лише від спеціалістів ЦЗ, а й інших служб, у тому числі міської/районної адміністрації, оскільки безробіття є комплексною проблемою, тому й вирішення потребує на багатьох рівнях.

Комунікація з метою надання публічних послуг

Реалізація комунікативної політики у сфері зайнятості здійснюється Службою зайнятості шляхом надання своїм клієнтам індивідуальних чи групових публічних послуг. З цією метою Служба:

- забезпечує участь безробітних у семінарах із техніки пошуку роботи, в тренінгах з опанування методів та форм ефективної самопрезентації;

- надає допомогу в підвищенні конкурентоспроможності осіб на ринку праці шляхом залучення їх до професійного навчання з урахуванням здібностей, вимог до професії, а також стану здоров'я і потреб ринку праці;

- застосовує методи позитивного акцентування на професійних і ділових якостях претендентів на роботу під час їх презентації роботодавцям;

- інформує про рівні права жінок і чоловіків під час прийому на роботу;

- проводить консультації щодо запобігання торгівлі людьми.

До проведення окремих семінарів і тренінгів залучаються соціальні партнери, представники державних та громадських організацій.

Важливе місце в інформаційно-комунікаційній діяльності Служби зайнятості належить профорієнтаційним послугам, які Служба надає населенню. Завдання, які держава ставить перед Службою щодо проведення широкомасштабної інформаційно-роз'яснювальної роботи серед молоді, формування у молодого покоління мотивації до чесної праці, гармонізації попиту і пропозиції робочої сили, тісного діалогу з роботодавцями про переваги забезпечення працівників гідними умовами праці та достойною заробітною платою, висувають потребу у використанні нових форм профорієнтаційної роботи. З цією метою Службою впроваджено в практику роботи виїзні акції до загальноосвітніх навчальних закладів (далі – ЗНЗ), які розташовані не лише в місцях дислокації ЦЗ, а й у віддалених населених пунктах того чи іншого регіону. Фахівці з профорієнтації мають можливість у доступній формі надати підростаючому поколінню інформацію, знання та вміння, аби належно підготувати їх до усвідомленого професійного вибору. Доступ населення, в т.ч. шкільної молоді до профорієнтаційних послуг, забезпечується за допомогою спеціальних технічних засобів – «Мобільних центрів профорієнтації». Цільова аудиторія, для якої працюють Мобільні центри профорієнтації, – учні навчальних закладів різного рівня акредитації, батьки учнів ЗНЗ, вчителі, зайняті й незайняті громадяни, які проживають у віддалених населених пунктах, особи, які перебувають у спеціалізованих чи закритих навчальних закладах (літні оздоровчі табори для молоді, школи-інтернати, місця позбавлення волі для неповнолітніх тощо), соціально уразливі категорії населення (учасники АТО, ВПО, особи з інвалідністю).

Ознайомлення молоді з послугами Служби зайнятості відбувається в ході проведення профорієнтаційних заходів, серед яких «Калейдоскоп професій», «Світ професій», «Професії майбутнього», «Презентація професії», «Казковий світ професій», «Моя майбутня професія» тощо. Мета цих заходів – ознайомлення учнів з усіма сторонами тієї чи іншої професії, особливостями роботи за нею, різними шляхами оволодіння професією. Фахівці Служби визначають рівень сформованості рішення щодо вибору професії, інформують учнів про навчальні заклади регіону, у яких навчають актуальним

на ринку праці професіям. У ході надання профорієнтаційних послуг можна ознайомитися з профінформаційними папками з описами професій, з паспортами підприємств, які пропонують працевлаштування за певними професіями. Учні беруть участь у конкурсах малюнків, профорієнтаційних вікторинах та іграх, знайомляться з барометром професій, аналізують актуальні вакансії та перспективи професійного навчання в навчальних закладах різних типів, у т.ч. центрах професійно-технічної освіти державної служби зайнятості України.

З метою налагодження більш тісних зв'язків з громадськістю матеріали щодо діяльності державної служби зайнятості України висвітлюються в засобах масової інформації, друкованих та інтернет-виданнях, на Інтернет-сторінках обласних центрів зайнятості у Facebook, Інтернет-ресурсі ДСЗУ «Єдине соціальне середовище зайнятості», інформаційно-роздаткових матеріалах, що розміщуються в секторах центрів зайнятості регіонів.

Суттєвому покращенню та розширенню переліку послуг з трудового посередництва сприяє функціонування Інтернет-сайту Державної служби зайнятості (www.dcz.gov.ua).

Інтернет-сайт ДСЗУ забезпечує більшу поінформованість суспільства про її роботу як виконавчої дирекції Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, підвищує якість соціальних послуг, забезпечує моніторинг громадської думки та надійний зворотний зв'язок зі споживачами послуг. Рубрики ресурсу сформовані таким чином, щоб інформаційні матеріали, що висвітлюються в них, мали чітке спрямування залежно від цільових груп – потенційних клієнтів, для яких призначені соціальні послуги, а також засобів масової інформації, міжнародних організацій, експертів, інших категорій користувачів. Завдяки Інтернет-сайту користувачі мають можливість отримувати додаткові послуги: найсвіжіші новини з регіонів щодо роботи центрів зайнятості з населенням та взаємодії з роботодавцями, адресні консультації з питань соціальних послуг, оновлені добірки законодавчих та нормативних документів про зайнятість та соціальне страхування, ілюстровані матеріали щодо діяльності ДСЗУ. Основними перевагами цього Інтернет-ресурсу є уніфікована загальнодержавна база даних вакансій і резюме, зручний і зрозумілий інтерфейс, розширені пошукові сервіси,

можливість користувача самостійно зареєструвати в базі даних своє резюме чи вакансії, управляти процесом відображення даних, переглянути останні надходження, отримати корисну інформацію про роботодавців та особливості виробничих процесів, рекомендації і поради щодо вибору професії та напряму профнавчання.

Таким чином забезпечується безперешкодний доступ населення до соціальних послуг Служби зайнятості, формуються нові комунікаційні канали розповсюдження інформації з питань зайнятості.

Комунікація з метою обговорення проектів рішень, які неможливо ухвалити без участі громадськості

Основними факторами, що спонукають ДСЗУ до розвитку комунікаційної взаємодії із суб'єктами громадянського суспільства є:

- по-перше, зростаючий вплив економічного лібералізму і глобалізації акцентували питання щодо ролі ДСЗУ в підвищенні конкурентоспроможності безробітних на ринку праці та оцінки ефективності її діяльності;

- по-друге, складність сучасного ринку праці вимагає наявності різноманітного досвіду, якого на сьогодні не має жодний орган, центральний чи місцевий;

- по-третє, розуміння того, що проблеми безробіття і виключення із суспільної діяльності не існують в ізоляції, а пов'язані з багатьма соціальними й економічними проблемами, які вимагають інтегрованих чи комбінованих рішень та участі багатьох зацікавлених сторін.

Тому важливо системно формувати й реалізовувати комунікаційну політику партнерської взаємодії ДСЗУ з соціальними партнерами, державними органами, недержавними інституціями.

Для ДСЗУ роботодавці одночасно є і соціальними партнерами, і клієнтами, проте залежно від стану економіки та тенденцій її розвитку пріоритетність зазначених ролей змінюється. Під час економічного спаду в місті, районі, селищі, та навіть на окремому підприємстві, пріоритетною стає роль роботодавців як партнерів на ринку праці. У цей час кількісні потреби підприємств у працівниках знижуються, і основними

клієнтами ЦЗ стають безробітні, працевлаштування яких значно ускладнюється. Під час економічного зростання відкриваються нові, розширюються та перепрофілюються діючі підприємства, і на перший план виходить роль роботодавців як клієнтів Служби, оскільки за таких умов вони потребують робочої сили нової професійно-кваліфікаційної якості.

Успіх Служби зайнятості з питань комунікації з роботодавцями формується, якщо:

- співпраця з ними будується системно, цілеспрямовано, на підставі ретельного планування співробітництва ЦЗ з кожним конкретним роботодавцем;

- в ЦЗ наявний або спеціальний підрозділ, або відповідні функції закріплені за окремими спеціалістами;

- ініційовано створення спільно з місцевими органами державної влади, громадськістю районні, міські організації (асоціації) роботодавців;

- до комунікації з роботодавцями активно залучаються найбільш кваліфіковані та обізнані працівники ЦЗ, у т.ч. юристи, які відповідно до функціональних обов'язків мають постійні або періодичні контакти з роботодавцями;

- цілеспрямовано підвищується ділова та професійна компетентність керівників і фахівців ЦЗ;

- організовуються спільні комунікативні заходи: конференції, наради, збори, семінари за участю представників місцевих органів державної влади, організацій (асоціацій) роботодавців для розробки і вдосконалення засобів задоволення потреб роботодавців у робочій силі;

- укладаються двосторонні угоди про співробітництво з ринкоутворюючими підприємствами, які суттєво впливають на розвиток місцевого ринку праці, або багатосторонні договори з підприємствами, установами, організаціями (ПОУ), соціальними службами для молоді, навчальними закладами, громадськими осередками, організаціями інвалідів тощо;

- для зміцнення партнерської взаємодії використовуються різноманітні комунікативні канали: телефонні бесіди, листування, скайп- та відеоконференції, зустрічі в ЦЗ, під час нарад та інших комунікативних заходів, що проводять органи влади;

– постійно і ретельно вивчаються актуальні потреби, економічний стан та кадрові проблеми ПОУ;

– центри зайнятості систематично інформують ПОУ про надходження та витрати коштів Фонду загальнообов’язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття із зазначенням досягнутого ефекту щодо укомплектування кадрами та працевлаштування населення, а також про стан місцевого ринку праці.

Необхідність комунікативної взаємодії Служби зайнятості з роботодавцями опосередковано обумовлена й законами України «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» [222] та «Про зайнятість населення» [223]. Зокрема, вказаними законами одним із видів соціальних послуг визначено надання роботодавцю дотації на створення додаткових робочих місць для працевлаштування окремих категорій безробітних за направленням державної служби зайнятості, компенсація витрат на сплату єдиного соціального внеску, повне або часткове покриття витрат на заробітну плату працевлаштованих громадян.

Європейські стандарти публічного управління та адміністрування, що активно впроваджуються в систему діяльності ДСЗУ, потребують її комунікацій з низкою державних органів влади, недержавних установ та організацій. Так, коли з метою забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем розроблявся відповідний порядок (Порядок та строки надання дотації роботодавцю для забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем, затверджений наказом Міністерства праці та соціальної політики України) [224], Служба тісно співпрацювала з цього питання з Державним комітетом України з питань регуляторної політики та підприємництва, Робочою комісією всеукраїнських профспілок та профспілкових об’єднань для ведення переговорів, укладання Генеральної угоди на новий строк, здійснення контролю і забезпечення її виконання, Федерацією роботодавців України, Всеукраїнською асоціацією роботодавців, Спілкою підприємців малих, середніх і приватизованих підприємств України, Спілкою орендарів і підприємців України, Конфедерацією Вільних профспілок України. Проект

розробленого Порядку погоджувався із зазначеними вище інституціями.

Тісну комунікативну взаємодію ДСЗУ щодо працевлаштування людей з інвалідністю налагоджено з Фондом соціального захисту інвалідів. У 2006 р. Верховна Рада України доповнила Закон України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» статтею 18. У ній зазначено: «Інвалід, який не досяг пенсійного віку, не працює, але бажає працювати, має право бути зареєстрованим у державній службі зайнятості як безробітний» [228]. Це доповнення має принципове значення: наша держава, за прикладом інших країн Європи, визнала, що особи з інвалідністю – це громадяни, хоч і з особливими потребами, але такі, що мають ті самі права, як і всі інші.

З метою реалізації положень зазначеного Закону спільно з Фондом, громадськими організаціями, які захищають права осіб з інвалідністю, було розроблено та затверджено Порядок взаємодії органів праці та соціального захисту населення, центрів зайнятості, відділень Фонду соціального захисту інвалідів, центрів професійної реабілітації інвалідів і навчальних закладів системи Міністерства соціальної політики щодо працевлаштування інвалідів. З того часу органи праці та соціального захисту населення, центри зайнятості, відділення Фонду соціального захисту інвалідів, центри професійної реабілітації інвалідів, навчальні заклади системи Мінсоцполітики та ДСЗУ включені до загальнодержавної системи комунікації з питань надання, в межах їх компетенції, безкоштовних інформаційно-консультаційних послуг особам з інвалідністю та роботодавцям стосовно працевлаштування інвалідів.

Для залучення людей з певними фізичними обмеженнями у сферу соціально-трудових відносин, уникнення упередженого ставлення до них з боку роботодавців Державною службою зайнятості в усіх регіонах України укладено багатосторонні угоди про співпрацю між відділеннями Фонду соціального захисту інвалідів, центрами медико-соціально-професійної реабілітації інвалідів, центрами зайнятості, управліннями праці та соціального захисту населення облдержадміністрацій, налагоджено взаємодію та координацію роботи між обласними центрами зайнятості та

регіональними комісіями з питань діяльності підприємств та організацій громадських організацій інвалідів.

З метою підвищення якості співпраці ДСЗУ з іншими органами щодо працевлаштування інвалідів необхідно:

- організувати співпрацю з МОЗ та МОН, їх підрозділами на місцях щодо вдосконалення програм професійно-трудової реабілітації інвалідів та забезпечення професійного навчання інвалідів відповідно до їх потреб і попиту на робочу силу конкретних регіонів;

- організувати співпрацю з об'єднаннями роботодавців та роботодавцями на місцях щодо створення спеціальних робочих місць для працевлаштування інвалідів, у т.ч. зареєстрованих в Державній службі зайнятості, в обсягах відповідно до потреб регіонів;

- організувати на місцях укладання 3-сторонніх договорів між центрами зайнятості, територіальними відділеннями Фонду соціального захисту інвалідів з роботодавцями, зокрема, які створюють робочі місця для працевлаштування інвалідів за рахунок адміністративно-господарських санкцій, щодо працевлаштування інвалідів, які направляються на професійне навчання, у т.ч. в центри професійної реабілітації інвалідів системи Мінсоцполітики.

5.7. Довгострокова політика подолання безробіття як оптимізаційний механізм зайнятості населення в Україні

У межах аналізу механізмів оптимізації державної політики у сфері зайнятості населення України на особливу увагу заслуговує детальний розгляд оптимізаційних механізмів довгострокової державної політики у сфері подолання безробіття. Аналізуючи цей аспект, окрему увагу варто приділити ідентифікації поняття «безробіття» і на цій основі розробити відповідну методологію формування довгострокової політики його подолання в Україні. Індифікативний підхід до обґрунтування безробіття дозволив виокремити такі основні дослідницькі конструкції до його визначення:

– безробіття – це відсутність для частини населення країни, що складається з осіб, які досягли працездатного віку, роботи протягом певного (за законодавством) періоду часу [100];

– безробіття – соціально-економічне явище, за якого частина робочої сили не зайнята у виробництві; як циклічне явище це характеризує перевищення пропозиції праці над попитом на неї [154];

– безробіття – це відсутність зайнятості з економічних причин у певної частини робочого населення країни, що здатне і хоче працювати [176];

– безробіття – це соціально-економічна категорія, яка виражає відношення між найманими працівниками і роботодавцями з приводу здійснення основоположного, природного права людини – права на працю, реалізації її здатності до праці, причому не лише щодо забезпечення засобів до існування, необхідних для збереження і відтворення її життя, але й реалізації у трудовій діяльності гідності та якостей людини як особистості [118].

Виходячи з цього, під безробіттям традиційно розуміють «соціально-економічний стан, за якого частина активного, працездатного населення не може знайти роботу, яку здатне виконувати [256, с. 404]. Безробіття зумовлює економічну нестабільність на ринку праці, внаслідок чого працездатне населення позбавлене можливості здійснювати самостійний пошук роботи через відсутність вільних робочих місць та недостатню професійну підготовку. З огляду на це стратегічним завданням для держави є запровадження довгострокової політики подолання безробіття, яка слугуватиме структурно-функціональному вирішенню проблеми зайнятості та розвитку ринку праці в сучасних умовах суспільного розвитку.

Під довгостроковою державною політикою подолання безробіття розуміємо запровадження «комплексу заходів з попередження масового безробіття, підтримання її на соціально прийнятному рівні, підготовки, перепідготовки робочої сили, яка відповідає вимогам ринку та науково-технічного прогресу; розробки та реалізації масштабних програм, проектів, які забезпечують вихід із застою депресивних регіонів» [253, с. 407]. У своїй сукупності наведені заходи спрямовані на активну участь держа-

ви в забезпеченні повної зайнятості населення, створення умов для зростання його добробуту, оптимального поєднання праці та навчання.

Запропонований нами дослідницький контекст ставить питання про оптимізацію ролі держави у сфері реалізації довгострокової політики подолання безробіття на державному та регіональному рівнях, яка характеризується досягненням відповідних стратегічних і тактичних цілей. До стратегічних цілей належить «досягнення високого рівня життя, створення умов для багатостороннього розвитку людини на основі підвищення ефективності економіки; до тактичних цілей – збалансування попиту та пропозиції робочої сили на основі попиту і пропозиції робочих місць та забезпечення повної, продуктивної та ефективної зайнятості» [256, с. 409].

Довгострокова державна політика у сфері подолання безробіття має бути спрямована на забезпечення високого рівня життя населення, який гарантуватиме повну та ефективну його зайнятість. Технократичність цього підходу полягає в забезпеченні ефективності виробництва, ліквідації неефективних робочих місць і відповідному вивільненні працівників, які не відповідають необхідним кваліфікаційним характеристикам.

На загальнодержавному рівні довгострокова політика подолання безробіття спрямована на запровадження оптимізаційних шляхів забезпечення повної зайнятості населення, до яких належать: обмеження на переміщення робочої сили; підготовка й перепідготовка робочої сили; підтримка (у т.ч. податкова) діяльності зі створення робочих місць; розширення діапазону громадських робіт; налагодження довгострокового співробітництва між регіонами щодо тимчасового використання робочої сили на основі контрактів з наступним поверненням її в рідні місця і з гарантією надання житла, інших матеріальних благ на зароблені кошти, а також надання в разі потреби роботи; державна підтримка (адміністративна, податкова та ін.); залучення іноземного капіталу в регіони з підвищеними показниками безробіття, в тому числі для розвитку малого бізнесу, підготовки для нього робочої сили та ін. [372].

Одним із технологічних прийомів довгострокової політики подолання безробіття в Україні має виступати створення «найдо-

цільніших» робочих місць, які б корелювалися з попитом на працю й поступово забезпечували її збалансованість із пропозицією робочої сили. Це зумовлено тим, що структурним фактором, який детермінує причини безробіття, є перевищення попиту над пропозицією робочої сили. Якщо держава здійснює декларативну, функціонально слабку політику в даній сфері, відповідні процеси безробіття поглиблюються. Довгострокова політика подолання безробіття передбачає запровадження низки цілеспрямованих заходів щодо забезпечення соціальної підтримки окремих, недостатньо захищених працездатних категорій громадян. Це передбачає запровадження низки структурних ініціатив, зокрема стимулювання гнучкої зайнятості населення та посилення трудової мотивації населення, спрямованих на мінімізацію напруги на ринку праці шляхом оптимізації основних його напрямів і запровадження відповідних програм (допомоги жінкам з дітьми, пенсіонерам, молоді, тим, хто поєднує навчання і роботу).

Особливу увагу в межах даного дослідження варто приділити тій проблемі трудової мотивації, яка потребує актуалізованої ролі держави і громадянина в цьому процесі. Йдеться про певну інтегративну спільність між ними у контексті створення сприятливих умов для праці та життя, підвищення рівня кваліфікації, конкурентоспроможності працівників, їх соціального захисту на випадок звільнення, свободи вибору ринку праці (національного чи глобального)» [31, с. 117].

З метою розроблення змістовної складової довгострокової політики подолання бідності в Україні доцільно виходити із нормативного розуміння статусу безробітних. Відповідно до вітчизняного законодавства під офіційно безробітними розуміють працездатних громадян у працездатному віці, які з не залежних від них причин не мають роботи і трудового доходу, зареєстровані у державній службі зайнятості в ролі осіб, які шукають роботу, здатні й готові працювати і яким відповідна служба не надала пропозицій щодо їх працевлаштування. При цьому обов'язково варто брати до уваги той ґностичний факт, що до категорії безробітних не належать особи, які прагнуть шукати роботу, однак не зареєстровані у відповідній службі, ті, хто належить до працездатної категорії, однак не виявляють бажання працевлаштовуватися. Довгострокова державна політика подолання безробіття має

враховувати ці дві константи розуміння поняття безробіття. На цій основі повинні розроблятися відповідні технологічні рішення щодо попередження, локалізації та унормування показників безробіття в державі. З огляду на це довгострокова державна політика подолання безробіття в Україні має слугувати системному максимальному залученню людей до трудової діяльності, задоволенню їх потреби у праці та забезпечення належними робочими місцями згідно з їх спеціалізацією та кваліфікаційними характеристиками.

Розробляючи концептуальну основу довгострокової політики подолання безробіття як оптимізаційного механізму зайнятості населення в Україні, доцільно враховувати різні види безробіття, причини й фактори їх виникнення. Такий підхід технологічно необхідний з точки зору розроблення оптимізаційно-технологічного забезпечення шляхів подолання безробіття в Україні. Виходячи з цього, в Україні виокремлюються такі види безробіття:

- повне (часткове) безробіття, що характеризує осіб, які з певних економічних причин (відсутність робочих місць з повними ставками) зайняті неповний робочий тиждень;

- тіньове (закрите) безробіття, що породжується діаметральним спадом виробництва, яке призводить до невідповідного йому скорочення зайнятості населення. Доволі часто у такий спосіб роботодавці не відкривають інформацію про кількість персоналу за рахунок тотального зниження реальної заробітної плати;

- сучасне безробіття, яке має типові індивідуально-типологічні особливості виникнення, враховуючи соціально-історичний контекст, умови, структуру, наслідки, характер розгортання, рівень і тривалість;

- фрикційне безробіття, характеризує тимчасову незайнятість, обумовлену добровільним переходом працівників з одного місця роботи на інше, яке супроводжується звільненням на тимчасовий період;

- структурне безробіття, обумовлене змінами у структурі попиту та технологій виробництва, що призводить до виникнення нових професій, які працівники не в змозі опанувати, а тому звільняються або змушені перенавчатися; цей вид безробіття

виникає через відставання працівників від професійних вимог, які висуває сучасний ринок праці;

- інституційне безробіття, що виникає внаслідок нераціонального функціонування ринку праці через відсутність інформації про вакантні робочі місця і тривалість соціальних виплат на випадок безробіття, породжуючи появу інститутів на ринку праці, не здатних гарантувати певний соціальний мінімум для громадян. У результаті – громадяни вимушені здійснювати свої трудові функції за доволі низьку заробітну плату;

- циклічне безробіття, що призводить до загального зниження попиту на робочу силу у всіх сферах та галузях, регіонах, внаслідок чого зменшується зайнятість і зростає безробіття, зумовлюючи депресію та економічний спад;

- сезонне безробіття, пов'язане з неоднаковими обсягами виробництв у певних галузях у різні періоди, що призводить до сезонних коливань в обсягах виробництва та зайнятості населення;

- добровільне безробіття, пов'язане з індивідуально типологічними особливостями психологічного чи релігійного ставлення людей до праці, які не хочуть працювати і не піддаються примусовому працевлаштуванню.

Довготривала політика подолання безробіття має враховувати відповідні види безробіття, оскільки перебування тривалий час людини у сфері незайнятості призводить до її декваліфікації, знижуючи її можливість зайняти конкурентне робоче місце на ринку праці. Враховуючи такі тенденції, держава має виступати гарантом законодавчого страхування від безробіття громадян. Відповідно до цього методологічним формуляром державної політики подолання безробіття повинне бути забезпечення природного рівня безробіття шляхом його утвордження за повної зайнятості.

За такою логікою довгострокова політика подолання безробіття, аби слугувати повній зайнятості населення в Україні, має враховувати відповідні фактори його виникнення. До таких факторів, на нашу думку, доцільно зарахувати:

- демографічний фактор, який свідчить, що причиною безробіття здебільшого є перевищення темпів зростання приросту народонаселення над темпами виробництва;

- науково-технічний фактор, пов'язаний з технічним прогресом, що призводить до відставання попиту на працю від

темпів виробництва, водночас цей фактор містить певний алогізм, оскільки попит на робочу силу в умовах інноваційних змін може приводити до зменшення безробіття;

- структурні зрушення в економіці, обумовлені запровадженням новітніх технологій, що веде до скорочення потреби в робочій силі та до виникнення безробіття;

- економічний спад, який примушує роботодавців знижувати потребу в трудових ресурсах;

- декларативну політику органів державної влади та профспілкових організацій у сфері оплати праці, що веде до збільшення витрат на виробництво, знижуючи тим самим попит на трудовий потенціал;

- параметри соціальної ситуації, що супроводжується відповідною соціальною напругою, соціальними потрясіннями та кризовими ситуаціями, які об'єктивно призводять до зростання показників безробіття та звуження сфери зайнятості населення;

- аномальне посилення міграційних процесів, обумовлене світовими глобалізаційними процесами, анексією Криму та воєнними діями на Сході України, що спричинило тотальний вплив людського потенціалу з активних секторів економіки, а водночас – і надлишкову робочу силу на ринку праці, яка не співмірна з економічним розвитком держави.

Саме ці фактори доцільно враховувати при розробленні відповідних механізмів реалізації довгострокової політики подолання безробіття в контексті оптимізації показників зайнятості населення України. Виходячи з цього, реалізація довгострокової політики держави у даній сфері передбачає:

- запровадження відповідних програм попередження, подолання безробіття та регулювання зайнятості населення, до яких безпосередньо належать програми: стимулювання зростання зайнятості та збільшення кількості робочих місць; спрямовані на підготовку, перепідготовку робочої сили, мотивацію навчання протягом усього трудового процесу й перекваліфікацію відповідно до вимог розвитку сучасного ринку праці;

- сприяння найму робочої сили, які включають необхідні квоти та залучення відповідних категорій працівників;

- соціальне страхування на період безробіття.

Запровадження відповідного переліку державних програм слугуватиме повній та ефективній зайнятості населення, результативності регулювання державою ринку праці та зайнятості населення, враховуючи відповідні фактори суспільного розвитку і структурної перебудови сучасного світу. Оптимізаційною складовою довгострокової державної політики подолання безробіття є забезпечення ефективного використання трудового потенціалу держави, що передбачає: формування цивілізованого ринку праці; запровадження системи соціальних гарантій зайнятості населення та розвиток сектору соціальних та правових послуг [109, с. 177]. Це запровадження нових пріоритетів та напрямів розвитку соціально орієнтованої держави, яка володіє належним функціональним потенціалом утримання й підвищення рівня зайнятості шляхом збереження наявних та створення нових робочих місць, виходячи із вимог соціально-економічної доцільності. Йдеться про «ліквідацію монополії держави на використання робочої сили та розширення правових можливостей її мобільності, забезпечення виникнення гнучких форм організації та оплати праці» [109, с. 40]. Такий підхід цілком сприятиме розвитку наявної моделі ринку праці та зайнятості населення, враховуючи соціально-економічні умови розвитку держави.

Варто відзначити, що більшість довгострокових програм з подолання безробіття в розвинених країнах світу є активними програмами сприяння зайнятості населення, спрямованими на попередження та подолання наслідків тривалого безробіття. При цьому експерти наводять різні аргументи на користь та проти сприяння працевлаштуванню громадян, які тривалий час перебувають без роботи. Більшість програм переважно зорієнтовані на безробітних, які не працюють протягом мінімального періоду – від 3, 6 чи 12 місяців, що зумовлено економією державних коштів, і включають створення робочих місць, виділення субсидій, наймання на роботу. Тож вони не завжди передбачають працевлаштування довготривалих безробітних. Багато демократичних держав реалізують антропоцентричну соціальну політику, спрямовану на запровадження програм подолання безробіття незалежно від періоду незайнятості громадян. Важливу роль тут відіграють довгострокові програми профілювання безробітних – відповідні процедури надання послуг із працевлаштуван-

ня громадян, які тривалий час перебували без роботи. Технологія реалізації цих програм передбачає розроблення відповідних індивідуальних планів безробітних, регламентує відповідні зобов'язання держави перед громадянами щодо забезпечення їх працевлаштування. В цьому сенсі методика перепрофілювання передбачає також запровадження інтенсивних програм сприяння зайнятості населення і на ранній стадії безробіття. Такий підхід дозволяє попередити можливість переходу в категорію довгострокового безробіття громадян з найбільшими для цього соціальними ризиками, а також забезпечити ефективне використання державних ресурсів щодо працевлаштування осіб з найменшим потенціалом до зайнятості.

Оптимізаційним прийомом реалізації довгострокової політики подолання безробіття населення в Україні є запровадження комбінованого підходу до реалізації процедур профілювання безробітних. На першому етапі його запровадження має проводитися оцінка ризиків тривалого безробіття шляхом запровадження статистичної моделі, яка коригується з урахуванням позиції експертів служби зайнятості. На другому етапі працівниками служби зайнятості повинен здійснюватися добір активних програм, на підставі чого відбувається ранжування безробітних на групи ризику тривалого безробіття. При цьому варто відзначити, що «рівень ризику настання тривалого безробіття визначається на основі потенціалу працевлаштування і мотивації до працевлаштування» [174, с. 217]. З огляду на це потенціал працевлаштування безробітних оцінюється за статистичною моделлю, виходячи із даних безробітних, що розраховуються у балах. Рівень мотивації безробітних до працевлаштування визначається за допомогою анкетування: одна анкета заповнюється безробітним, інша – фахівцем із профілювання на основі даних про пошук роботи протягом перших десяти днів від дати його реєстрації в службі зайнятості. Потім відбувається виведення сумарної оцінки мотивації до працевлаштування безробітних. Запровадження даної методики дозволить визначити рівень професійної затребуваності безробітного на ринку праці, рівень його мотивації до конкретної трудової діяльності.

Ця методика є достатньо результативною також у контексті ідентифікації індивідуальних характеристик безробітних шляхом запровадження анкетування (дані про освіту, професію, кваліфі-

кацію, зміну видів діяльності, тривалість періоду пошуку роботи). Важливу роль у контексті запровадження методики відіграє визначення рівня мотивації працівника до трудової діяльності за допомогою проведення незалежної експертизи. На підставі запровадження даної методики процедуру профілювання безробітних поділено на три групи:

- претенденти, які мають високий потенціал працевлаштування (їм у першу чергу надається комплекс необхідних послуг зі сприяння у працевлаштуванні);

- претенденти, готові приступити до роботи найближчим часом (їм надається психологічна підтримка, інформація про вакансії, квотовані робочі місця, направлення на проходження профорієнтаційних програм);

- особи з середнім потенціалом працевлаштування, які не готові негайно приступити до роботи (їм надається психологічна підтримка, забезпечується проходження профорієнтаційних програм та направлення на громадські роботи).

Відтак, запровадження методики профілювання безробітних та зниження тривалого безробіття в Україні слугуватиме покращенню показників щодо об'єктивності оцінки здатності безробітних та ефективності використання відповідних активних програм з подолання безробіття. Дана методика в контексті реалізації довгострокових програм подолання безробіття передбачає модернізацію та структурну перебудову системи Державної служби зайнятості (далі – Служба) України на основі введення сучасних інформаційно-комунікативних технологій, що дозволить забезпечити створення додаткових робочих місць. Саме тому стратегія діяльності Служби має спрямовуватися на запровадження програм пріоритетного розвитку високотехнологічних і наукоємних виробництв, що дозволить посилити стимулювання тенденцій сталої економічної зайнятості населення.

Аналізуючи довгострокову державну політику подолання безробіття як оптимізаційний механізм забезпечення зайнятості населення в Україні, доцільно обґрунтувати основні пріоритети її оптимізації у даній сфері. Це безпосередньо передбачає «дотримання соціальних прав громадян та надання працівникам гарантій з умов оплати праці як стратегічної умови формування цивілізованого ринку праці» [172, с. 3]. Виходячи з необхідності

реалізації довгострокової державної політики подолання безробіття, основним завданням держави має виступати збереження економічної та соціальної стабільності розвитку суспільства й забезпечення високого рівня правового захисту суб'єктів ринку праці. Це дозволить розробити чіткий інструментарій подолання безробіття, враховуючи його вимушений чи добровільний характер. Саме тому, на нашу думку, аби довгострокова державна політика подолання безробіття забезпечувала оптимізаційний ефект для сфери зайнятості населення, вона повинна містити перелік певних технологічних прийомів. До таких прийомів доцільно зарахувати:

- запровадження жорсткої стабілізаційної політики розвитку різних виробничих галузей та сфер суспільного життя, що забезпечить зростання зайнятості населення;

- збалансування централізованих і демократичних підходів до забезпечення суспільного розвитку, що внесе регламентні корективи та приведе у відповідність кількість робочих місць з реальними потребами певних секторів економіки;

- попередження міграційних процесів шляхом запровадження регулятивних норм щодо розвитку відповідних секторів економіки і наповнення їх необхідним трудовим потенціалом;

- раціональний розподіл працездатного населення між регіонами та галузями діяльності, що слугуватиме максимальному забезпеченню кваліфікованим трудовим потенціалом усіх секторів економіки.

У контексті оптимізації довгострокової політики подолання безробіття в Україні особливої уваги потребують удосконалення методології визначення безробіття та механізми застосування адаптивних методів подолання безробіття. У цьому сенсі йдеться про «Методологію розрахунку загальної чисельності безробітних, рівня загального та зареєстрованого безробіття», яка враховує способи розрахунку рівня безробіття станом на конкретну дату: 1) коефіцієнт (рівень) зареєстрованого безробіття, який використовується для вимірювання масштабів безробіття та розраховує відповідність кількості безробітних сукупній робочій силі; 2) коефіцієнт (рівень) зареєстрованого безробіття визначається чисельністю зареєстрованих безробітних до чисельності економічно активного населення; 3) кількісне вимірювання тривалості

безробіття, яке характеризується середнім періодом часу перебування на роботі [152]. Виходячи з цього реалізація довгострокової державної політики подолання безробіття має враховувати третю позицію – тривалість безробіття, і на цій основі запроваджувати відповідний оптимізаційний інструментарій. Відповідно, державна політика у даній сфері має бути адресною і спрямованою на структурне зменшення чисельності категорій безробітних.

Оптимізаційна доцільність цього підходу зумовлена переважно тим, що тривале безробіття містить значні соціально-економічні ризики для стабільної життєдіяльності суспільства, а відтак довгострокова державна політика подолання безробіття має враховувати такі із них: загострення криміногенної ситуації; посилення соціальної напруги; зростання кількості фізично та душевно-хворих; збільшення соціальної диференціації; зниження трудової активності; знецінення освітнього фактору в системі трудової зайнятості; скорочення показників виробничого розвитку; значні затрати держави на утримання великої кількості безробітних; втрата кваліфікованої робочої сили; падіння життєвого рівня; зниження податкових надходжень.

Довгострокова державна політика подолання безробіття як оптимізаційний механізм зайнятості населення в Україні має слугувати таким оптимізаційним показникам, як: підвищення соціальної цінності робочого місця; збільшення вільного часу працівників; розширення свободи вибору робочого місця працівників; збільшення соціальної значущості та цінності праці; створення резерву робочої сили для структурного розвитку економіки; конкуренція між працівниками як мотиваційний стимул до розвитку здібностей працівників до праці; перерва у зайнятості для перенавчання й підвищення освітнього рівня; стимулювання зростання інтенсивності та продуктивності праці [298].

У дослідженні особливу увагу варто звернути на те, що реалізація довгострокової державної політики подолання безробіття повинна здійснюватися у взаємозв'язку із соціально-економічною політикою держави. Це безпосередньо зумовлено тим, що стратегічною функцією держави у цьому сенсі має виступати належне та необхідне забезпечення працівників економічно вигідними робочими місцями з метою створення умов матеріального й духовного розвитку суспільства. Досягнення повної та продуктивної зайнятості населення як важливий структурний напрям

державної політики має враховувати такі три складові: 1) політика зайнятості населення, 2) дохід та 3) інвестиційна політика [162, с. 273]. Виходячи з цього, можна ідентифікувати такі оптимізаційні показники забезпечення ефективної зайнятості, які слугуватимуть попередженню й подоланню безробіття в Україні:

- рівень зайнятості населення професійною діяльністю: рівень зайнятості населення у професійній сфері має відповідати загальній чисельності населення;

- рівень зайнятості працездатного населення в громадському секторі: процентне співвідношення населення, зайнятого професійною діяльністю, до чисельності всього працездатного населення і трудового потенціалу держави;

- оптимальний розподіл працездатного населення за сферами суспільно-корисної діяльності: визначається спроможність громадян з трудовим потенціалом щодо можливості його ефективного використання саме у тих галузях та сферах, яким відповідає їх кваліфікаційна структура;

- унормування безробіття відповідно до природного рівня безробіття: слугує забезпеченню ефективної зайнятості населення, оскільки завжди існує природний рівень безробіття, відхилення від якого свідчить про неефективне використання трудового потенціалу держави, внаслідок чого відбуваються відповідні деформації у виробничому секторі економіки й зростають показники інфляції, що призводить до виникнення нових соціальних проблем.

Врахування саме таких показників забезпечення ефективної зайнятості дозволить здійснити відповідні корективи у структурі системних реформ у напрямі посилення активної участі держави щодо забезпечення продуктивної й ефективної зайнятості населення. Така методологія довгострокової політики подолання безробіття також має враховувати той факт, що «зайнятість не лише слугує досягненню економічних і політичних показників розвитку держави, але й зорієнтована на розвиток самої людини як найвищої цінності держави та стратегічної мети життєдіяльності суспільства» [202, с. 234]. Довгострокова політика у даній сфері повинна забезпечувати артикуляцію гностичних показників результативності високопрофесійної трудової діяльності на-

селення як стратегічної умови структурної стабільності суспільства й держави, динамізації їх економічних показників розвитку.

З огляду на це довгострокова державна політика подолання безробіття як оптимізаційний механізм зайнятості населення у стратегічному й тактичному відношенні має спрямовуватися на попередження процесів виникнення безробіття, а не на тактичне подолання її наслідків. Тому актуалізується структурно-функціональна роль відповідних інституцій у даному процесі, спрямованих на максимізацію зайнятості та мінімізацію падіння її показників. Крім того, варто враховувати, що запровадження довгострокової державної політики подолання безробіття є стратегічною складовою формування цивілізаційного ринку праці та попередження відповідних деформаційних процесів у сфері зайнятості населення. Її структурна реалізація повинна бути взаємопов'язана з різними формами державної політики та реалізацією соціальних програм, що сприятиме забезпеченню ефективності державного регулювання процесів використання трудового потенціалу та розширенню умов працевлаштування різних категорій населення. Актуалізованою має бути роль держави у реалізації відповідних програм підвищення кваліфікації працівників та перекваліфікації безробітних. Значної модернізації також потребує система освіти, яка індикативно реагуватиме на об'єктивні вимоги підготовки фахівців за новітніми професіями, що мають попит на сучасному ринку праці.

В постмодерну добу суспільного розвитку гностичним спрямуванням довгострокової державної політики подолання безробіття має стати «формування політики зайнятості для ефективного використання трудового потенціалу та вирішення державою проблем безробіття, що призведе до стабілізації ринку праці» [56, с. 9]. Це свідчить, що активне запровадження даної форми державної політики у соціальній сфері дозволить прискорити відповідні процеси ефективної зайнятості населення.

Таким чином, зроблений нами аналіз довгострокової державної політики подолання безробіття як оптимізаційний механізм забезпечення ефективної зайнятості населення в Україні дозволив ідентифікувати його сутність, особливості, фактори поширення та оптимізаційні показники подолання. Показано, що забезпечення праці передбачає наявність таких складових, як: ро-

боче місце, організація трудової діяльності, її стимулювання та соціальний захист. Залежно від того, наскільки активною є роль держави у їх забезпеченні, оцінюється ефективність чи неефективність використання трудового потенціалу та розміщення робочої сили. Відповідно до цього ідентифіковано основні напрями державного регулювання процесів подолання безробіття шляхом запровадження відповідних програм (з підготовки та перепідготовки працівників; сприяння найму працівників; соціального страхування на випадок безробіття).

5.8. Інституційно-оптимізаційні механізми розвитку сфери зайнятості населення України

Сучасний розвиток сфери зайнятості населення України свідчить про значну напругу у вирішенні відповідних соціальних проблем, про низку економічних питань, які створюють несприятливі умови для розвитку вітчизняного ринку праці. Досягнення позитивних результатів у контексті вирішення відповідних проблемних питань потребує принципово нових технократичних підходів до запровадження інституційно-оптимізаційних механізмів розвитку сфери зайнятості населення України. Це зумовлено доцільністю запровадження структурної політики розвитку сфери зайнятості населення шляхом збалансування регулятивної ролі держави у цьому процесі та розширення саморегулятивного потенціалу суспільства, що слугувало б чіткій кореляції ринку праці національним та глобальним умовам розвитку соціально-трудової сфери. Такий підхід передусім передбачає утвердження новітніх пріоритетів у сфері зайнятості населення, які сприятимуть забезпеченню ефективності соціальної політики в питаннях попередження та подолання безробіття. Саме це дозволить прискорити структурні зрушення у соціально-трудовій сфері, забезпечивши:

- підвищення попиту на кваліфіковану робочу силу як необхідну передумову зростання ефективності праці, поліпшення якості продукції та послуг;
- оновлення кадрового потенціалу за рахунок працевлаштування молоді, яка здобула сучасну професійну освіту;

- посилення ролі професійної праці у зростанні доходів працюючих і відповідну зміну трудової мотивації (високоефективна праця – високі заробітки);

- випереджальну професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації економічно активних громадян, перш за все тих, хто утворює мобільний резерв робочої сили, з урахуванням мінливого попиту економіки на робочу силу в інтересах забезпечення її конкурентоспроможності;

- розширення гнучкості ринку праці як за формами зайнятості, так і режимами праці;

- максимально можливе залучення безробітних до громадських робіт та інших тимчасових робіт;

- удосконалення обліку безробітних та надання допомоги по безробіттю;

- надання диференційованої соціальної підтримки безробітним залежно від причин втрати роботи й готовності людини адаптуватися до нових і більш високих професійних вимог [364].

Розроблення інституційно-оптимізаційних механізмів розвитку сфери зайнятості населення України обумовлює аналіз актуальних проблем функціонування ринку праці та зайнятості населення і на цій основі запровадження відповідного оптимізаційного інструментарію їх вирішення в сучасних умовах суспільного розвитку. Концептуальність цього підходу базується на відповідних статистичних даних і технократичних аспектах оптимізації діючих та розробленні й запровадженні нових механізмів щодо розвитку сфери зайнятості населення України. В контексті аналізу даного аспекту передусім доцільно враховувати низку факторів. Зокрема, за даними Держстату України, кількість населення України скоротилась на 198 тис., за прогнозними оцінками експертів, до кінця 2018 р. очікується зменшення ще на 156 тис., смертність перевищує народжуваність, зростає кількість емігрантів (6,5 млн) [185]. Тотально зростає кількість студентів, які надають перевагу зарубіжному навчанню. Так, за даними Асоціації агентств з міжнародного працевлаштування, «за останні п'ять років ця кількість зросла в десять разів, майже 60 тис. студентів навчаються у ВНЗ Польщі, Чехії, Німеччини, Франції [3]. Дана тенденція свідчить, що чисельність працездатного населення діаметрально зменшується, а кількість вакансій на ринку праці

збільшується. Кожна «вузькоспеціалізована сфера на ринку праці в Україні займає 2% вакансій, першу шістку посідають універсальні сфери: продаж, торгівля, адміністративний персонал, IT, виробництво – кількість вакансій становить 10-11%» [185]. На основі врахування наведених вище факторів і тенденцій розвитку вітчизняного ринку праці доцільно розробити відповідний оптимізаційний інструментарій розвитку сфери зайнятості населення України. До такого інструментарію належать:

Трипартизм як інституційно-оптимізаційний механізм розвитку сфери зайнятості населення. Запровадження цього механізму зумовлене розширенням соціального діалогу між відповідними суб'єктами забезпечення сфери зайнятості населення. Виникнення трипартизму та його результативність є своєрідною відповіддю на певні інституційні зміни, які відбуваються у сфері зайнятості та обумовлені виникненням нових технологій, нетрадиційних форм зайнятості, що артикулювали необхідність залучення до ринку праці нових суб'єктів, які стануть активними учасниками забезпечення ефективності функціонування сфери зайнятості населення. У цьому сенсі йдеться про посилення ролі соціального партнерства в забезпеченні розвитку сфери зайнятості населення. Відтак, основними завданнями соціального партнерства у даному напрямі є:

- сприяння соціально-економічному розвитку;
- забезпечення вироблення і реалізації узгодженої соціально-орієнтованої політики у сфері зайнятості населення;
- забезпечення ефективного механізму врегулювання соціально-трудових відносин;
- укладення колективних договорів, взаємних консультацій, угод між сторонами соціального партнерства відповідно до норм законодавства;
- вирішення колективних трудових спорів та сприяння вирішенню соціально-трудових конфліктів;
- удосконалення законодавчого забезпечення сфери соціально-трудових відносин.

З огляду на це трипартизм має слугувати попередженню та локалізації відповідних ризиків, які мають місце в умовах розвитку нетрадиційних форм зайнятості. До таких ризиків експерти Єврофонду зараховують: збільшення стресу і тривалості робо-

чого часу, розмивання меж між роботою та особистим життям, малодоступність програм професійного та кар'єрного розвитку, низький соціальний захист та низьку оплату праці; соціальну та професійну ізоляцію, відсутність інспекції праці та незахищеність трудових прав [385]. Трипартизм як форма соціального діалогу передбачає взаємодію між представниками урядів, роботодавців та працівників, між роботодавцями та найманими працівниками з питань соціально-економічної політики. Одним із прийомів модернізації механізму трипартизму є «трипартизм плюс», який передбачає залучення різних груп громадськості «за інтересами» до соціально-трудової сфери. Цей технологічний прийом вимагає «від служби зайнятості тіснішого співробітництва з усіма зацікавленими сторонами, включаючи неурядові / громадські організації та приватних провайдерів тренінгових послуг. Вона має відігравати роль координатора, хоча й різного масштабу (залежно від мандату): за ширших повноважень бути диригентом, за обмеженіших – опікуватися здебільшого обслуговуванням уразливих, зокрема малокваліфікованих верств робочої сили» [148, с. 101].

Інфраструктурний механізм розвитку сфери зайнятості населення. Запровадження даного механізму передбачає розвиток інфраструктури ринку праці шляхом підвищення «рівня конкурентоспроможності робочої сили за рахунок залучення до активних програм підготовки та перепідготовки кадрів, стимулювання розвитку підприємливості та адаптованості до роботи в ринкових умовах» [371]. Реалізація інфраструктурного механізму розвитку сфери зайнятості населення спрямована на:

- перепідготовку (перекваліфікацію) вивільнених працівників, працевлаштування яких за спеціальністю ускладнене структурним безробіттям;

- організацію професійної освіти для незайнятих безробітних, які поступово втратили кваліфікацію з основної спеціальності, з метою забезпечення підвищення рівня їхньої конкурентоспроможності на ринку праці;

- створення та перепрофілювання робочих місць у ринковому секторі економіки, що, відповідно, забезпечує реструктуризацію зайнятості працівників і працевлаштування вимушено безробітних за спеціальністю; сприяння розвитку малого бізнесу та самозайнятості;

– організацію громадських робіт з метою забезпечення тимчасового працевлаштування незайнятого населення, запобігання маргіналізації та професійній деградації осіб, які перебувають у стані безробіття, матеріальної підтримки соціально незахищених верств населення;

– сприяння зайнятості неконкурентоспроможних і соціально незахищених верств населення за рахунок збереження та створення спеціальних робочих місць, забезпечення професійної підготовки й перепідготовки кадрів [300, с. 173].

Це передбачає «зростання рівня конкурентоспроможності робочої сили на мезорівні (сприяння оптимізації пропорцій регіонального розподілу активних програм зайнятості за допомогою розробки регіональних програм щодо перепідготовки вивільнених працівників з метою набуття перспективних професій) і макrorівні (забезпечення ефективного управління та регулювання системою професійної перепідготовки кадрів за допомогою комплексу організаційно-економічних заходів, спрямованих на підвищення ефективності цієї системи, сприяння розвитку самозайнятості населення)» [298]. Виходячи з цього, Фондом загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття за 2000-2016 рр. пріоритетним напрямом розвитку активної політики зайнятості населення було визначено професійне навчання незайнятого населення, спрямоване на підвищення рівня конкурентоспроможності незайнятих осіб, полегшення їх адаптування до ринкових змін (частка витрат на реалізацію цього напряму активної політики зайнятості становила майже 3,1% від загальної суми видатків Фонду) [185].

За даними Євростату, в Україні, порівняно із середнім по 28 країнах ЄС рівнем витрат на фінансування активних заходів протидії безробіттю, цей показник у 2017 р. був у 3,2 раза меншим. Лише чотири країни-члени ЄС – Естонія, Болгарія, Мальта та Румунія витрачали менше на активні заходи політики зайнятості, ніж Україна. Водночас, частки витрат на послуги в цих країнах були помітно нижчими, ніж в Україні, що свідчить про необхідність перегляду засад фінансування політики у сфері ринку праці [92]. За даними Служби зайнятості України, «працевлаштування зареєстрованих у службі зайнятості осіб (насамперед, вивільнених), які протягом тривалого проміжку часу перебували у стані незайнятості, доволі ускладнене, що зумовлено, насамперед, не-

відповідністю рівня їх професійної підготовки, ступеня професійної мобільності, адаптованості до роботи в ринкових умовах, динаміки змін попиту та пропозиції на ринку праці [171].

Одним із стратегічно важливих механізмів розвитку сфери зайнятості населення України є забезпечення інноваційної зайнятості населення як структурної умови інноваційного розвитку України. Запровадження даного механізму обумовлено розробленням та реалізацією стратегій співпраці України з країнами ЄС у сфері інноваційної діяльності, що передбачає, передусім, «посилення мотивації інвесторів до розвитку інноваційної сфери, удосконалення напрямів співпраці України з розвиненими країнами Європи у системі покращення міжнародної кооперації в науці та інноваційній діяльності» [397]. Відповідно до реалізації цієї мети було підписано Сьому рамкову програму наукових досліджень і технологічного розвитку Європейського Союзу (The Seventh Framework Programme for Research and Technological Development (FP7) [395], яка забезпечила створення Комітету Україна – ЄС з питань науково-технічного співробітництва, відповідального за налагодження конструктивної взаємодії у цій сфері на основі участі України в Рамковій програмі ЄС з досліджень та інновацій «Горизонт 2020». Це забезпечило створення «сприятливих умов для виконання наукових досліджень, упровадження нових технологій, захисту інтелектуальної власності, організації навчання шляхом реалізації програм обміну для дослідників; трансферу технологій та ноу-хау» [217]. З метою формування й реалізації інноваційної зайнятості найбільш вагомим є формування механізмів і практик сприйняття та поширення інновацій. Потреби у розробці та ефективному впровадженні інновацій вимагають створення такої системи функціонування усієї сфери зайнятості, яка б забезпечувала також її сприйнятливість до інновацій. Основними рисами такої сприйнятливості, на думку О.О. Кармазіної, є:

- цілеспрямоване та раціональне використання ресурсів для забезпечення інноваційних процесів;
- створення ефективних механізмів формування, реалізації та розповсюдження інновацій;
- розробка довготривалих стратегій забезпечення інноваційних змін, активне залучення до інноваційної діяльності зайня-

тих та ефективно використання їх соціального потенціалу [166, с. 173-174].

Найбільш результативним інструментом стимулювання інноваційних процесів є механізм створення «відкритого діалогового середовища, яке може бути сформованим тільки в умовах партнерського соціального діалогу і зміцнення впливу інститутів трипартизму по усій вертикалі інституційної інфраструктури ринку праці» [145, с. 199]. Даний механізм передбачає формування та реалізацію політики, здатної забезпечити «ефективне поєднання інноваційних і соціальних ознак зайнятості, що може бути досягнуто лише у процесі ефективної взаємодії усіх соціальних інститутів, які існують на ринку праці [145, с. 201]. Це свідчить, що необхідною умовою розвитку інноваційної зайнятості населення є структурний, широкий та безперервний соціальний діалог між усіма суб'єктами сфери зайнятості, покликаний узгодити інтереси всіх учасників ринку праці. В цьому сенсі йдеться про розроблення та запровадження Стратегії розвитку високотехнологічних галузей. Це, на нашу думку, дозволить ефективно використовувати людський інтелектуальний потенціал, зберегти висококваліфіковані кадри у різних сферах та галузях, створювати робочі місця за рахунок реалізації інноваційних проєктів, підвищувати високотехнологічну культуру зайнятого населення;

Реформування служби зайнятості України як інституційно-оптимізаційний механізм розвитку сфери зайнятості населення. Насамперед ідеться про модернізацію методології діяльності Державної служби зайнятості України відповідно до вимог вітчизняного та глобального ринку праці. Виходячи з цього стратегічним завданням Державної служби зайнятості в Україні має виступати забезпечення ефективної організації праці як невід'ємної складової національного розвитку сфери зайнятості шляхом належного використання людського потенціалу. Такий контекст артикулює доцільність ідентифікації низки проблем у контексті забезпечення ефективності управління сприянням зайнятості населення, серед яких:

- відсутність залежності між показниками, що характеризують ресурсне забезпечення Служби та ситуацію, яка склалася на відповідних регіональних ринках праці;

- невідповідність змін регіональних пріоритетів державної політики сприяння зайнятості і тенденцій на регіональних ринках праці;

- значні диспропорції між питомими бюджетними витратами та показниками результатів діяльності;

- істотна варіація значень показників, що характеризують результати діяльності органів Служби, серед регіонів з порівнянною ситуацією на ринку праці [392].

Виходячи з цього, пріоритетними напрямками діяльності Служби мають виступати:

- подолання дефіциту робочих місць шляхом реалізації збалансованої інвестиційної і податкової політики, стимулювання повної зайнятості робочих місць, розвитку малого підприємництва, перспективних сфер та нетрадиційної зайнятості;

- економічне стимулювання розвитку малого та середнього бізнесу, індивідуальної підприємницької діяльності передусім на територіях з найменшими показниками зайнятості населення;

- розробка й запровадження механізмів прогнозування попиту на робочу силу;

- оптимізація масштабів зайнятості в недержавному секторі економіки, забезпечення державного контролю за дотриманням трудового законодавства у даній сфері;

- розробка спеціальних програм зі стабілізації зайнятості на територіях з найнижчими показниками зайнятості населення;

- розвиток гнучких форм зайнятості населення;

- стабілізація рівня життя, посилення адресної, соціальної допомоги населенню на випадок безробіття;

- розвиток системи безперервного навчання як інноваційного інструменту формування високої якості трудового потенціалу;

- покращення якості трудового потенціалу, включаючи створення належних умов праці, заробітної плати, використання робочого часу;

- збереження на підприємствах кадрового потенціалу високої кваліфікації, ефективне використання наявних робочих місць;

- запровадження зваженої міграційної політики, спрямованої на позитивне територіальне переміщення населення, облаштування мігрантів, захист вітчизняного ринку праці;
- розвиток і підвищення ефективності програм та послуг, які реалізуються через державну службу зайнятості, спрямованих на попередження масового безробіття і повернення осіб, що не мають роботи, до активної праці;
- створення мобільного резерву трудового потенціалу.

Відтак, основна функціональна константа на користь результативності діяльності Служби полягає в її здатності забезпечити передумови для сталого економічного розвитку держави шляхом збереження економічно прийняттого рівня безробіття, забезпечення зайнятості, подолання бідності та підвищення рівня життя населення. Саме тому в контексті даного дослідження ми виходимо із розроблення ґностично й методично ефективного підходу до забезпечення ефективності діяльності Служби шляхом її модернізаційного реформування. Такий підхід передбачає оновлення її традиційних функцій, внутрішнє реструктурування інституції відповідно до основних тенденцій розвитку ринку праці та вирішення актуалізованих проблем, характерних для його забезпечення. Реформа системи служби зайнятості населення передбачає формування загальнонаціональної системи центрів працевлаштування як структурної складової системи органів публічної влади. Ця система, на нашу думку, має включати мережу регіональних, обласних і місцевих центрів (бюро), кількість яких повинна чітко корелюватися з географічними особливостями та чисельністю населення, що проживає на даній території.

З огляду на це пріоритетними тактичними функціями Служби мають виступати: реєстрація претендентів, визначення рівня їх професійної кваліфікації, досвіду роботи, перевірка фізичного стану претендентів і професійної підготовки (професійна діагностика) з метою проведення відповідної професійної орієнтації, підготовки та перенавчання; збір та систематизація вакантних посад і відповідних кваліфікаційних вимог, якими мають володіти претенденти відповідних посад. До основних функцій реформованої Служби у сфері працевлаштування безробітних необхідно зарахувати:

- допомога у зміні професії, щоб забезпечити відповідність між попитом та пропозицією робочої сили в суспільстві;
- сприяння територіальній мобільності для отримання громадянами роботи в межах тих регіонів, де є відповідні вакансії;
- забезпечення тимчасового переведення працівників із одного району в інший на випадок відсутності чи надлишковості трудового потенціалу, необхідної кваліфікації в тому чи іншому регіоні.

Виходячи із цього, діяльність Служби має набути відповідного структурно-модернізаційного оновлення у напрямі посилення моніторингових та аналітичних функцій. Йдеться про створення відповідних структурних підрозділів з аналізу та прогнозування розвитку ринку праці на глобальному, загальнодержавному та регіональному рівнях, включаючи окремі сфери та галузі. У досягненні даної функціональної мети важливе налагодження співпраці між Службою та приватними структурами щодо моніторингу ринку праці, розроблення та реалізації відповідних соціально-економічних стратегій зайнятості населення. У цьому сенсі Службі потрібно надати право координації приватних структур із працевлаштування у питанні ліцензування й сертифікації їх діяльності, погодження ліцензійних обсягів навчальних закладів за всіма спеціальностями.

Структура діяльності Служби має включати реалізацію таких основних функціональних блоків, які визначають її компетенцію:

1) професійна орієнтація; 2) професійне навчання; 3) організація працевлаштування; 4) соціальний захист безробітних і тих, хто перебуває у пошуку роботи.

Діяльність обласних та місцевих центрів зайнятості слід розподілити на три рівні: 1) прийом та безпосередня допомога у сфері працевлаштування; 2) цільова взаємодія із підприємствами, що виступають у ролі роботодавців, які задовольняють заявки на робочі місця; 3) адміністративний облік заявок, пропозицій, збір даних про локальний ринок праці.

Регіональні та місцеві центри зайнятості повинні об'єднувати однорідні економічні та природні зони (область, район, громада). До їх оновлених функцій мають належати: координація діяльності державного та приватного сектору (місцеві орга-

ни, профспілкові організації) для вирішення соціальних проблем; організаційна та методична допомога місцевим установам із працевлаштування; моніторинг ситуації, соціологічних і статистичних даних щодо зайнятості населення на регіональному рівні; консультування та інформування підприємств, працевлаштування різних категорій працівників, ведення документації щодо підвищення кваліфікації співробітників Служби. В запропонованому нами варіанті в регіональних центрах повинна бути достатньо гнучка структура: управління, відділи з: працевлаштування різних категорій населення, просування робочої сили, обліку робочих місць, інформаційного забезпечення безробітних, професійної орієнтації, професійного навчання, консультування організацій, ринку праці, забезпечення зайнятості, планування, підготовки методичного забезпечення, оцінки та інструкцій, дослідницької роботи, документообігу, бібліотеки, зовнішніх зв'язків, управління персоналом, його підготовки та перепідготовки, адміністративно- фінансового забезпечення.

Запропонований нами варіант реформування Служби слугуватиме побудові цілісної структурно збалансованої системи забезпечення робочими місцями працездатної категорії населення держави. Його запровадження дозволить побудувати оптимальний баланс трудового потенціалу та наявних робочих місць за кількісними і якісними параметрами. Така модель Служби дозволить інтегрувати структурно-функціональну взаємодію між органами публічної влади та неурядовим сектором у сфері забезпечення ефективної організації та функціонування ринку праці.

Важливою складовою забезпечення результативності функціонування Служби в умовах її реформування є запровадження щорічної оцінки ефективності її діяльності за відповідними показниками: за окремими напрямками (професійна підготовка, перепідготовка, професійна орієнтація, громадська робота, тимчасове працевлаштування); якісний склад персоналу служби; якість працевлаштування (кількість громадян, які звертаються до служби за отриманням відповідних послуг); якість та кількість вакансій, що самостійно збираються Службою за заявками роботодавців та громадянами, які шукають роботу; суспільно значущі результати, які відображають соціальний, економічний та бюджетний ефект.

На нашу думку, запровадження щорічної оцінки ефективності діяльності Служби за даними показниками дозволить чітко розробити відповідні параметри її результативності, перспективного вдосконалення за певними напрямами. На підставі цього можна виявити причини негативної діяльності Служби за окремими напрямами, розробити технології, передумови та стимули для вдосконалення реформаційної стратегії модернізаційного оновлення та управління сферою зайнятості в цілому.

Виходячи із реформування Державної служби зайнятості, доцільно ідентифікувати відповідні стратегічно-технологічні прийоми розвитку сфери зайнятості населення України. До таких прийомів, на нашу думку, слід зарахувати:

Сприяння зайнятості населення, яке проживає в сільській місцевості, – передбачає розроблення та запровадження відповідних інституційно-оптимізаційних заходів, серед яких:

- створення сприятливих умов для розвитку приватних і кооперативних форм діяльності у сфері соціально-побутового обслуговування;

- розширення системи наявних соціально-ділових центрів, бізнес-інкубаторів, центрів розвитку бізнесу для виконання функцій менеджменту з метою розвитку сільського підприємництва;

- організація спеціального навчання сільських жителів, які виявили бажання зайнятися підприємницькою діяльністю, та самозайнятість;

- поширення усіх форм і методів державної підтримки малого бізнесу на розвиток ремісничих виробництв і народних промислів;

- підготовка кадрів за інтегрованими професіями для аграрного комплексу, соціальної сфери з орієнтацією на їх професійну мобільність;

- упровадження в сільській місцевості дистанційних форм навчання безробітних громадян і незайнятого населення [277, с. 79].

Випереджаюче навчання як стратегічно-технологічний прийом розвитку сфери зайнятості населення України – цей прийом передбачає випереджаюче щодо умов розвитку ринку праці навчання працівників як гарантію їх захисту від вивільнення та безробіття. Випереджаюче навчання забезпечує повною мірою працевлаштування громадян, які пройшли курс за спеціальнос-

тями майбутнього. Тобто за такими спеціальностями, які будуть затребувані у перспективі. Запровадження випереджаючого навчання як стратегічно-технологічного прийому розвитку сфери зайнятості має базуватись на прогнозних методиках аналізу вітчизняного та глобального ринку праці. Відповідно до цього мають розроблятися й запроваджуватися державні програми розвитку відповідних спеціальностей та започаткування новітніх професій у різних сферах і галузях. Даний підхід дозволить оптимізувати систему соціального партнерства у сфері зайнятості населення з розширенням кола повноважень кожного його суб'єкта щодо участі в розвитку сфери праці на основі реалізації ефективної моделі професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців.

Важливу роль відіграє також професійне навчання та фаховий відбір персоналу служби зайнятості. Ці дві ґностичні позиції відіграють стратегічно важливу роль в оптимізації системи зайнятості та забезпечення ефективності розвитку сфери зайнятості населення. Високопрофесійний персонал служби є стратегічно важливим ресурсом. Він забезпечує ефективне управління відповідними інституційними процесами у сфері ринку праці та зайнятості населення. Методика відбору персоналу для служби має передусім базуватись на врахуванні об'єктивних вимог щодо забезпечення якості трудового потенціалу на ринку праці та специфіки вимог відповідних установ, які формують запити на нього. Йдеться про внутрішні соціальні, організаційні й економічні резерви, якими має володіти персонал Служби і які слугують оптимізації якості трудового потенціалу ринку праці в цілому.

Варто відзначити, що високий рівень професійної невизначеності в умовах сучасних інноваційних та глобальних змін висуває специфічні вимоги до діяльності персоналу Служби: забезпечувати відповідний рівень значущих функцій у різних сферах та галузях суспільства. Найбільш важливими якостями, якими повинен володіти персонал служби, є: нормативно-правова здатність реалізовувати інтелектуальні інтереси, бути психологічно витриманими, мати широкі аналітичні здібності та моральні цінності, які слугуватимуть оптимізації соціально-трудової сфери та розвитку соціально-трудових відносин. Тож до пріоритетних спеціальностей працівників, які відбираються на роботу в сис-

теми служби зайнятості, слід зарахувати: юриспруденцію, психологію, соціальну роботу, комунікативістику, аналітику й маркетингологію (прогнозування ринку праці, збір статистичних даних, професійну орієнтацію та консультування). Особливу увагу варто приділити залученню фахівців сфері комунікативістики, оскільки комунікативна підготовка слугуватиме забезпеченню інформаційно-комунікативного супроводу запровадження так званих «активних стратегій» у сфері зайнятості населення. Це свідчить, що наявний персонал Служби зайнятості населення потребує введення результативного підходу до вдосконалення його професійних якостей шляхом отримання професійної освіти та оволодіння сучасними технологічними навичками, що слугуватимуть стратегічною і тактичною умовою для постійного оновлення інформаційної нормативно-правової бази у своїй діяльності. Це дозволить підвищити соціально-професійний статус працівника служби зайнятості, який передбачає якісну зміну його підготовки, надасть підстави порушити питання не лише стосовно прирівняння, а й про повернення попереднього статусу державного службовця.

У контексті запровадження такого стратегічно-технологічного прийому розвитку сфери зайнятості населення України, як випереджаюче навчання, особливу увагу слід приділити таким соціально-комунікативним акціям:

- запровадження на рівні навчальних закладів: флешмобів «Оволодіння суміжними професіями – запорука успіху»;

- започаткування тематичних зустрічей, лекцій та тренінгів «Методи пошуку роботи для випускників в умовах кризи та глобальної міграції», «Ситуація на вітчизняному та глобальному ринку праці та можливість працевлаштування»;

- започаткування фестивалю «Робітничі професії на ринку праці», «Інноваційні професії на ринку праці»;

- вдосконалення технологічної складової проведення «Ярмарку вакансій» та «Кар'єрного форуму», які б слугували активній динамізації процесів із працевлаштування населення;

- запровадження на базі обласних центрів зайнятості Служби зайнятості України активної програми соціальної адаптації безробітних громадян на ринку праці «Новий старт» (за прикладом Німеччини), що сприятиме зниженню синдрому соціальної дезадаптації та відновленню мотивації до працевлаштування громадян, які тривалий час перебували без роботи.

Таким чином, зроблений нами аналіз інституційно-оптимізаційних механізмів розвитку сфери зайнятості населення України дозволив ідентифікувати тенденції та фактори запровадження структурної політики держави у даній сфері, що обумовлено національними та глобальними умовами ринку праці. На підставі цього розроблено відповідний оптимізаційний інструментарій сфери зайнятості населення України, який включає: трипартизм (соціальне партнерство, яке забезпечує інституційні зміни у соціально-трудовій сфері); інфраструктурний (забезпечує розвиток конкурентоспроможного трудового потенціалу шляхом реалізації активних програм зайнятості населення); інноваційної зайнятості (створення умов для запровадження інновацій та активне залучення громадян до їх реалізації); реформування служби зайнятості (оновлення її традиційних функцій, внутрішнє реструктурування відповідно до основних тенденцій розвитку ринку праці та вирішення актуалізованих проблем, характерних для розвитку сфери зайнятості населення України, серед яких: сприяння зайнятості населення, яке проживає у сільській місцевості, випереджаюче навчання та низка оптимізаційних заходів, що мають слугувати результативному розвитку даної сфери соціальної політики).

5.9. Соціальний діалог та соціальна відповідальність бізнесу на ринку праці

5.9.1. Соціальний діалог на ринку праці

Стратегічним вектором зовнішньополітичного розвитку України, закріпленим у її Конституції, є курс на набуття повноправного членства в Європейському Союзі. Євроінтеграційні прагнення України зумовлюють потребу в здійсненні широких реформ у більшості сфер публічного управління. Зокрема, на досягнення європейських стандартів повинен орієнтуватись український бізнес, адаптації до нових умов потребує також вітчизняний ринок праці.

Однак існує низка факторів, які стоять на заваді процесу інтеграції ринку праці України до Європейського Союзу. Серед них: високий рівень безробіття, структурних диспропорцій зайнятості, тінізація ринку праці, нехтування роботодавцями своїх обов'язків перед працівниками і, як наслідок – погіршення якості

робочої сили та зниження мотивації до праці. Ускладнюють ситуацію відсутність спільних стандартів побудови та ведення бізнесу, низький рівень корпоративної культури та відносна закритість українських компаній для широкої громадськості. Наявність цих та інших проблем, у поєднанні з гальмуванням процесу їх ефективного розв'язання, заважає входженню українського бізнесу в міжнародне ділове співтовариство і негативно позначається на процесі інтеграції ринку праці України та Європейського Союзу.

Подолання окреслених вище проблем потребує нових підходів до регулювання відносин у сфері зайнятості, а також забезпечення відповідальної поведінки суб'єктів ринку праці в особі роботодавців, найманих працівників та профспілок як їх представників, а також держави.

Узгодження спільних інтересів працівників, роботодавців та органів виконавчої влади й місцевого самоврядування з питань трудових відносин найефективніше досягається завдяки реалізації механізму соціального діалогу. В його основі лежить переговорний процес, спрямований на визначення і зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень між представницькими органами працівників, роботодавців, органами виконавчої влади та місцевого самоврядування з метою запобігання колективно-трудова конфліктів між суб'єктами соціально-трудова відносин шляхом забезпечення балансу реалізації їх інтересів.

Поява соціального діалогу стала можливою лише на певному етапі розвитку суспільства, поряд із розвитком цивілізованого ринку праці, професійних та підприємницьких спілок і перетворенням держави на арбітра у конфліктах між працею й капіталом. Особливої актуальності механізм соціального діалогу набуває в умовах економічних чи політичних криз, оскільки сприяє встановленню балансу між економічними інтересами бізнесу та соціальними правами громадян.

Соціальний діалог у сфері трудових відносин охоплює три основні соціальні групи: державу, асоціації роботодавців й асоціації працівників.

Відповідно до статті 51 Закону України «Про зайнятість населення» роботодавці не лише беруть участь у заходах щодо забезпечення зайнятості населення, але й долучаються до розробки

проектів актів законодавства з питань зайнятості населення і трудової міграції, до розробки механізмів та здійснення контролю за дотриманням законодавства в цій галузі тощо [223]. Щоправда, існує низка обставин, які ускладнюють ефективність представництва вітчизняних роботодавців у процесі соціального діалогу. Вони все ще є недостатньо структурованими організаційно. Низьким залишається також рівень соціальної відповідальності більшості підприємців.

Професійні спілки та їх об'єднання як сторони соціального діалогу також мають право вносити органам виконавчої влади, органам місцевого самоврядування, роботодавцям та їх об'єднанням обов'язкові для розгляду пропозиції щодо вдосконалення механізму забезпечення зайнятості населення. Однак на практиці більшість профспілок виконують свої функції лише формально і залишаються залежними від роботодавців, особливо на рівні підприємств. Це негативно позначається на позиції профспілкових організацій як самостійного й рівноправного суб'єкта у процесі соціального діалогу.

Ще один учасник соціального діалогу – держава – виступає не лише роботодавцем на державних підприємствах, але й виконує функцію визначення правил регулювання інтересів усіх інших суб'єктів ринку праці з метою конструктивного розв'язання існуючих проблем у загальних інтересах. Таким чином, у процесі соціального діалогу держава виступає посередником, діяльність якого спрямована на узгодження різнобічних прагнень інших суб'єктів діалогу. У сучасних українських реаліях держава відіграє домінуючу роль у процесі регулювання трудових відносин та формуванні соціальної політики в цілому. Це призводить до того, що профспілки та об'єднання підприємців не залучаються повною мірою до вироблення стратегії економічних і соціальних реформ. Також це викликає певну диспропорцію в рівноправності представництва учасників соціального діалогу і, як наслідок, доволі часто негативно позначається на його ефективності.

Враховуючи вищезазначене, слід звернути увагу, що важливою умовою ефективності соціального діалогу є дотримання рівноправності всіх суб'єктів трудових відносин, а також соціальна відповідальність його учасників за результати своєї діяльності. При цьому діалог повинен проводитись між сильними

і незалежними організаціями працівників і роботодавців з чітко визначеною компетенцією й доступом до відповідної інформації.

Конструктивний соціальний діалог можливий також за наявності політичної волі й готовності всіх сторін брати в ньому участь. Для цього всі його учасники повинні усвідомлювати, що досягнення позитивного результату в інтересах кожного з них. Адже поліпшення ефективності виробництва на підприємствах, рівень життя людей та соціальний клімат у суспільстві є нерозривно взаємопов'язаними [321].

До сприятливих умов, здатних забезпечити ефективний соціальний діалог, також варто віднести відповідну інституційну підтримку. Однак інституціоналізація суб'єктів соціального діалогу в Україні перебуває на достатньо низькому рівні. Організації роботодавців і професійних спілок, зазвичай, неспроможні ефективно взаємодіяти з органами центральної влади через свою інституційну слабкість. Національній системі соціального діалогу заважає на належному рівні виконувати поставлені перед нею завдання відсутність механізму імплементації вже прийнятих рішень.

Успішності соціального діалогу сприяє використання всіх видів переговорів, консультацій чи обміну інформацією між усіма суб'єктами ринку праці. Платформою для реалізації такої комунікації можуть виступати координаційні комітети сприяння зайнятості населення, до складу яких входять представники роботодавців і профспілок, які представляють права працівників. Соціальний діалог також може реалізовуватись у процесі проведення консультацій з питань зайнятості населення між організаціями роботодавців та їх об'єднаннями, органами виконавчої влади й органами місцевого самоврядування.

На сучасному етапі підвищення ефективності соціального діалогу є важливою складовою успішної євроінтеграції України, оскільки виступає ефективним інструментом забезпечення не лише трудових прав українців, але й сталого розвитку країни в цілому. Об'єднання зусиль профспілок, організацій роботодавців та недержавних організацій заради впровадження європейських принципів соціального діалогу передбачається Угодою про Асоціацію Україна – ЄС [338].

Таким чином, соціальний діалог на ринку праці виступає важливим засобом для досягнення соціальної справедливості, його використання допомагає у розв'язанні трудових конфліктів

шляхом пошуку взаємоприйнятних рішень. Механізм соціального діалогу сприяє розвитку демократичних тенденцій, що позитивно позначається на процесі євроінтеграції загалом.

Ще одним із перспективних інноваційних напрямів розвитку ринку праці, який протягом останнього часу стрімко розвивається у країнах Заходу й має значний потенціал розвитку в Україні, є впровадження в практику концепції соціальної відповідальності бізнесу. У розвинених країнах заходу цієї концепції дотримується значна кількість не лише великих та середніх, але й дрібних підприємств, а питання її розвитку належать до сфери особливої уваги державної влади.

Ідею соціальної відповідальності бізнесу як основи взаємовідносин бізнесу, держави й громадськості вперше було сформульовано Генеральним секретарем ООН Кофі Аннаном у 1999 р. під час всесвітнього економічного форуму в Давосі. У ході роботи форуму він закликав лідерів провідних компаній світу долучитися до т.зв. Глобального Договору. В основу даного документа було покладено ідею співпраці бізнесу з установами ООН, профспілками і неурядовими організаціями задля вдосконалення політики у сферах дотримання прав людини, трудових відносин, захисту навколишнього середовища та боротьби з корупцією. У подальші роки філософія соціальної відповідальності набула значної популярності та стала невід'ємною частиною ведення бізнесу більшості підприємств у розвинених країнах Заходу.

У сучасному розумінні соціальна відповідальність бізнесу полягає в добровільному відповідальному ставленні компаній приватного та державного секторів не лише до результатів своєї діяльності, але й до споживачів, працівників і партнерів. На практиці вона проявляється, здебільшого, в участі у конкретних проектах, спрямованих на покращення добробуту суспільства. Адже доведено, що позитивна репутація компанії в суспільстві є запорукою її прибутковості та процвітання на довгострокову перспективу.

В українському законодавстві зміст та основні напрями соціальної діяльності підприємств конкретизуються у статті 69 Господарського кодексу України. Зокрема, акцентується увага на таких сферах, як забезпечення належних і безпечних умов праці, надання пільг, підтримка категорій громадян, які потребують соціального захисту тощо [57].

З метою реалізації концепції соціальної відповідальності у процесі формування стратегічних напрямів своєї діяльності підприємці беруть на себе зобов'язання дотримуватись відповідальної політики в економічній, екологічній та соціальній сферах. План дій, що містить перелік соціально орієнтованих заходів, розрахованих на довгострокову перспективу, документально оформлюється в стратегію соціальної відповідальності підприємства.

Залежно від масштабів діяльності компанії сфера соціальної відповідальності її політики може бути орієнтована як безпосередньо на власних працівників (внутрішній аспект соціальної відповідальності), так і виходити на регіональний чи національний рівень (зовнішній аспект) [136].

В основі реалізації внутрішнього аспекту соціальної відповідальності бізнесу лежить добровільне дотримання підприємцями високих стандартів виробничої діяльності та якості роботи з персоналом, сприяння його кар'єрному зростанню, обґрунтований рівень зарплат, забезпечення соціальними пакетами тощо.

В основі зовнішнього аспекту соціальної відповідальності бізнесу лежить забезпечення гармонійного співіснування, взаємодії та постійного діалогу з суспільством. Його реалізація передбачає добросовісну сплату податків, вжиття заходів щодо мінімізації шкідливого впливу на довкілля, реалізацію різноманітних благодійних заходів і партнерських проектів спільно з органами влади й громадськими організаціями з метою вирішення найгостріших соціальних проблем, у тому числі й на ринку праці.

Стимулом для компаній вести соціально відповідальний бізнес є формування позитивного іміджу в суспільстві і, як наслідок, покращення результатів його фінансово-господарської діяльності, підвищення конкурентоспроможності, забезпечення сталого розвитку.

З іншого боку, держава й суспільство також зацікавлені у реалізації даної концепції, оскільки розбудова соціально відповідального бізнесу забезпечує створення довірливих взаємовідносин між бізнесом, суспільством і державою, що, своєю чергою, сприяє підвищенню стабільності національної економіки, гнучкому реагуванню на зміни у сфері ринку праці тощо. Таким чином, масштаби корпоративної соціальної відповідальності виходять далеко за межі окремо взятого підприємства і переплітаються з інтересами працівників, влади та суспільства загалом [77].

Ведення соціально відповідального бізнесу компаніями, які одночасно виступають і як сторони соціального діалогу, позитивно позначається на стабільності ринку праці. Зокрема, бізнес-структури, орієнтовані на розширення ринків збуту своїх товарів і послуг, об'єктивно зацікавлені у наявності вільного ринку праці, який функціонує в умовах максимальної детінізації. Це дозволяє оперативнo й економічнo ефективно перерозподіляти робочу силу відповідно до поточних потреб та обставин. Зокрема, якщо роботодавець зацікавлений у кваліфікованих працівниках, здатних виробляти якісну та конкурентоздатну продукцію, то він повинен забезпечувати свою привабливість для них впровадженням таких складових соціально-відповідальної політики: гідних умов праці та високого рівня її оплати, соціального пакету, дотримання високих стандартів безпеки праці тощо.

Підвищення мобільності робочої сили на ринку праці, пов'язане з процесами глобалізації та європейської інтеграції України, також зумовлює потребу в забезпеченні роботодавцями базових соціальних гарантій для працівників, передбачених Трудовим кодексом, а також впровадження такого елементу соціальної відповідальності бізнесу, як інвестування в людські ресурси з метою збереження конкурентних переваг на сучасному ринку праці. Даний напрям діяльності передбачає, перш за все, оптимальний вибір ефективних форм і систем оплати праці. Оплата праці, серед іншого, виконує стимулюючу функцію – її високий рівень повинен заохочувати кожного окремого працівника до якісного виконання своїх трудових обов'язків і спонукати до здійснення максимального трудового внеску в результати роботи підприємства. Водночас, оплата праці повинна бути достатньою для компенсації витрат (фізичних, розумових та ін.), що мають місце в процесі трудової діяльності працівника. Збалансована організація заробітної платні сприяє забезпеченню необхідного компромісу між інтересами роботодавця і працівника й закладає підґрунтя для розвитку відносин соціального партнерства в цілому [136].

Однак корпоративне управління соціальним розвитком не може бути обмежене лише виконанням обов'язкових соціальних нормативів щодо умов праці, передбачених Трудовим кодексом. Потреба у збереженні висококваліфікованих працівників, окрім

забезпечення зазначених вище соціальних гарантій, спонукає роботодавців з власної ініціативи впроваджувати додаткові послуги, які входять до т.зв. соціального пакету. В його основі може лежати створення на підприємствах спеціальних фондів соціального захисту, які охоплюють питання додаткового медичного страхування працівників, недержавного додаткового пенсійного забезпечення, страхування по безробіттю, а також додаткової допомоги у разі тимчасової або стійкої втрати працездатності. Керівництво компаній також може проводити індексацію заробітної платні у зв'язку зі зростанням споживчих цін у більшому розмірі, ніж було передбачено тристоронніми угодами в межах соціального партнерства, забезпечувати працівників безкоштовними або частково оплачуваними обідами, путівками в санаторії, абонементом на спортивні заклади тощо.

Наявність соціального пакету є індикатором стабільності та благополуччя ситуації на ринку праці, за яким можна визначити ступінь розвитку і збалансованості системи трудових відносин. Впродовж останньої третини ХХ століття забезпечення працівників соціальним пакетом стало невід'ємною складовою західних корпоративних традицій і норм ведення бізнесу. Водночас, для українських підприємств це відносно нова перспективна складова ведення соціально відповідального бізнесу.

Таким чином, надання додаткових соціальних гарантій та забезпечення соціальним пакетом виступає ще одним ефективним чинником стимулювання трудової мотивації персоналу, оскільки безпосередньо впливає на ставлення робітників до праці, а також стимулює їх зацікавленість у процвітанні підприємства. Підвищення мотивації праці, зокрема забезпечення гідного рівня її оплати, надання соціальних гарантій створюють сприятливі умови для відтворення й розвитку людського капіталу, сприяють зменшенню плінності кадрів, адже підприємство є привабливим для висококваліфікованого працівника за умови наявної перспективи професійного розвитку та повноцінної реалізації свого потенціалу. Ігнорування даного принципу ведення соціально відповідального бізнесу неминуче призводить до загрози масової трудової міграції широких категорій затребуваних фахівців за кордон. Якщо працівники мають реальну можливість вибору, то вони нададуть перевагу соціально відповідальному роботодавцю,

який забезпечить належну мотивацію до якісної праці й створить оптимальні умови для виробничої діяльності [77].

Розвитку соціальної відповідальності бізнесу сприяє добровільне виконання підприємцями всіх юридичних зобов'язань перед державою, дотримання ними міжнародних і державних соціально-трудова стандартів, законів та угод, укладених у межах соціального партнерства, високий рівень ділової та корпоративної етики, прозорість та підзвітність. Зазначений комплекс заходів не лише сприяє покращенню іміджу підприємства, але й забезпечує конкурентну перевагу на довгострокову перспективу, сприяє виходу на нові ринки.

Доведено, що існує пряма залежність між якістю політики соціальної відповідальності компанії та поліпшенням її фінансових показників. Високий рівень соціальної відповідальності бізнесу сприяє поліпшенню іміджу підприємств, зростанню репутації їх брендів серед потенційних споживачів, а також забезпечує більш стійкі позиції у відносинах із владою (що може послабити тиск з боку контролюючих органів), а також конкурентну перевагу на довгострокову перспективу й сприяє підвищенню обсягів продажу продукції.

Водночас, держава та працівники підприємств, зі свого боку, також мають бути зацікавлені в розширенні сфери соціальної відповідальності бізнесу, оскільки добровільне і своєчасне виконання керівництвом підприємств своїх зобов'язань перед державою й суспільством сприяє стабільності економічного розвитку держави в цілому та ринку праці зокрема. А це позитивно позначається на соціальній захищеності населення. Особливої актуальності зазначені механізми набувають в умовах обмежених можливостей держави щодо задоволення соціальних потреб найбільш уразливих категорій громадян.

Зацікавленість держави у введенні в практику діяльності компаній філософії соціальної відповідальності бізнесу зумовлює потребу в певній координації і стимулюванні цього процесу з боку державних органів. Держава повинна створювати гідні умови для того, щоб бізнес мав змогу розвиватися та виконувати свої зобов'язання перед суспільством, у тому числі на ринку праці, через сприятливий інвестиційний клімат та адекватну податкову систему.

Варто зазначити, що ідеологія ведення цивілізованого бізнесу може сформулюватись лише на певному етапі розвитку суспільства, адже бізнес не може діяти ізольовано від суспільства, оскільки він сам є частиною соціуму [125]. Тому рівень розвитку соціальної відповідальності бізнесу в Україні можна розглядати як індикатор готовності українського суспільства до сприйняття загальноєвропейських цінностей, а відтак – відображати ступінь готовності соціуму до європейської інтеграції в цілому. Крім того, система взаємної відповідальності бізнес-структур, органів влади та інституцій громадянського суспільства виступає одним із ключових факторів суспільної стабільності [77].

Для українців соціальна відповідальність бізнесу не є абсолютно унікальним і новим явищем. Ще за радянських часів підприємства, особливо містоутворюючі, підтримували соціальну інфраструктуру, яка включала житлово-побутову сферу, медичні та рекреаційні заклади, установи культури і спорту тощо. Щоправда, з початком ринкових реформ соціальна політика підприємств зазнала радикальних змін, зокрема, її масштаби значно скоротились [136].

З початком XXI століття інтерес до розширення соціальної політики підприємств в Україні знову почав зростати. 6 грудня 2005 р. представництво ООН в Україні провело форум, на якому було презентовано ключові позиції Глобального Договору як найбільшої ініціативи у сфері корпоративної соціальної відповідальності у світі. Ця подія стала відправною точкою для реалізації комплексу заходів з метою популяризації філософії соціальної відповідальності бізнесу в Україні. До їх проведення було залучено представників приватного сектору, уряду України, агенції ООН, міжнародні організації з питань розвитку, торгівлі, а також професійні спілки й громадські організації.

Практичним наслідком реалізації даних заходів стало створення у 2006 р. мережі Глобального Договору в Україні, яка станом на сьогодні є однією з 47 аналогічних національних мереж Глобального Договору [175]. Її завданням є створення умов та надання можливості для обміну ідеями й пропозиціями щодо найкращих бізнес-практик та ефективного співробітництва з неурядовими організаціями. Серед підприємств та організацій, які приєдналися до даної ініціативи, лише половина – бізнес-

компанії. Майже чверть підписантів – це громадські організації, 10% – бізнес-асоціації. П'ята частина долучених до Глобального Договору – неурядові організації, такі як Українська асоціація якості, Торгово-промислова палата України, Всеукраїнська молодіжна громадська організація тощо [266].

2011 р. агенцією економічного розвитку PPV Knowledge Networks було засновано Спільноту Соціально Відповідального Бізнесу. Дана Спільнота функціонує як соціальне підприємство, метою якого є сприяння вирішенню екологічних, соціальних та економічних проблем в Україні шляхом підвищення рівня соціальної відповідальності бізнесу. Експерти Спільноти допомагають компаніям розробляти і впроваджувати інноваційні проекти соціальної відповідальності [235].

На жаль, незважаючи на введення вищезазначених ініціатив, соціальна відповідальність бізнесу в Україні все ще перебуває в стадії становлення і має несистемний, ситуаційний характер. Менеджмент більшості вітчизняних підприємств досі не має чіткого розуміння важливості впровадити таку діяльність.

Соціальна відповідальність сучасних вітчизняних підприємств обмежується своєчасним виконанням податкових зобов'язань, дотриманням законодавства про працю, створенням нових робочих місць, охороною навколишнього середовища, благодійністю та низкою інших заходів, орієнтованих на зовнішнє середовище й спрямованих на досягнення виключно рекламних цілей з метою максимізації прибутку в короткостроковому періоді.

Як показує практика, успішне впровадження в життя концепції соціальної відповідальності бізнесу є можливим лише за умови сталого розвитку підприємств, а також відсутності фінансових проблем у їх діяльності. Вузькість групи економічно успішних підприємств, здатних виходити за межі стратегії виживання, ускладнює перспективи реалізації принципів соціальної відповідальності бізнесу, оскільки в умовах кризи керівництво компаній змушене мобілізувати всі наявні у їхньому розпорядженні ресурси задля збереження бізнесу. Реалізація соціальних проектів у таких умовах, зазвичай, відходить на другий план [136].

На інтенсивність впровадження елементів соціальної відповідальності в Україні впливає й низка інших чинників, серед яких – структура економіки, зокрема переважання галузей

тяжкої промисловості; значний регуляторний тягар, який змушує підприємців приховувати від держави реальні прибутки, використовувати «тіньову» зайнятість; відсутність інституційної підтримки з боку держави тощо [27]. На заваді ефективному впровадженню в практику ведення бізнесу ширшого кола соціально орієнтованих заходів стоїть також недостатня поінформованість керівників малих та середніх підприємств про переваги, які можна отримати від такої діяльності, а також відсутність управлінських навичок з питань соціальної відповідальності.

Перешкодою розвитку соціальної відповідальності бізнесу в Україні є й низка потенційних ризиків, на які можуть наразитися компанії, намагаючись впровадити її в практику своєї діяльності. Зокрема, запровадження соціальної відповідальності бізнесу тягне за собою зростання експлуатаційних видатків, зростання собівартості продукту за рахунок збільшення витрат на соціальні потреби. Як наслідок – порушується принцип максимізації прибутку. Тому лише великі корпорації можуть дозволити собі реалізацію масштабних соціально орієнтованих заходів, позитивний ефект від яких буде досягнуто лише в довгостроковій перспективі. Представники дрібного й середнього бізнесу більш обмежені у виборі інструментів реалізації соціальної відповідальності власного бізнесу.

Щоправда, число переваг від впровадження соціально відповідального бізнесу значно перевищує зазначені вище недоліки та ризики. Сприяє цьому формування на довгострокову перспективу позитивної репутації компанії, а отже, й зростання довіри населення до продуктів її діяльності. Ведення соціально відповідального бізнесу створює умови для дотримання відповідності нормам і стандартам світової економічної спільноти, а також сприяє збереженню інтелектуального ресурсу в межах не лише підприємства, але й країни та регіону загалом [27].

Насучасному етапі українського державотворення актуальним є дослідження механізмів забезпечення соціальної відповідальності суб'єктів на ринку праці, які б сприяли підвищенню ефективності реалізації активної політики зайнятості. Перспективним також є визначення концептуальних основ формування системи соціальної відповідальності у сфері зайнятості, а також вивчення й запровадження інноваційних практик вітчизняних та зарубіжних компаній у веденні соціально відповідального бізнесу.

Таким чином, широке впровадження механізму соціального діалогу між працівниками, роботодавцями та органами влади у поєднанні з реалізацією концепції соціальної відповідальності бізнесу може стати ефективним інструментом для розв'язання проблем, що виникають у процесі інтеграції ринку праці України до Європейського Союзу. Впроваджуючи філософію соціальної відповідальності у ведення бізнесу й виділяючи на це корпоративні ресурси, компанії безпосередньо сприяють гармонійному поєднанню власних інтересів та суспільних в особі споживачів, акціонерів, громади тощо, що може стати запорукою успішного вирішення найгостріших соціальних проблем і підвищення добробуту громадян. Поєднання соціального діалогу та соціальної відповідальності у бізнесі здатне забезпечити переваги не лише для підприємств, але й для держави й суспільства в цілому, у тому числі дозволить залучити значний потенціал бізнесу до розв'язання багатьох проблем, які стоять на заваді євроінтеграційним прагненням України.

5.9.2. Соціальна відповідальність на ринку праці

Останнім часом з'явилося безліч різних напрямів і форм соціальної відповідальності підприємств, які розробляються як у науковому, так і в діловому середовищі. Основним суб'єктом соціальної відповідальності, на думку багатьох науковців, вважається бізнес, однак, не можна забувати і про інші суб'єкти соціальної відповідальності: державу, суспільство і людину. Слід також враховувати, що залежно від взаємин зазначені суб'єкти можуть виступати і в ролі об'єктів соціальної відповідальності. Крім цього, соціально відповідальні дії можуть поширюватися на природу й культуру, споживачами якої є всі названі суб'єкти.

Соціальна відповідальність підприємств – більш складне явище, ніж це здається на перший погляд. Її необхідно досліджувати з урахуванням особливостей конкретного бізнесу.

У ході вивчення сучасних тенденцій у розвитку концепції соціальної відповідальності виявляється, що зростає ступінь її інтеграції в модель стратегічного управління сучасним підприємством. Однак, досі відсутній єдиний загальновизнаний підхід до визначення поняття «соціальна відповідальність», остаточно не сформовані основні періоди становлення концепції соціально орієнтованого підприємства.

Можна виділити два фундаментальні періоди у становленні того, що прийнято сьогодні називати соціальною відповідальністю бізнесу.

Перший період ґрунтується на ланцюжку «принципи – процеси – результати», що відбиває логіку формування концепції. Спочатку виник безпосередньо термін «корпоративна соціальна відповідальність» (Corporate Social Responsibility), були сформульовані моральні принципи бізнесу, що базуються на двох типах джерел, – зовнішніх і внутрішніх. Зовнішні джерела провідні вчені автори справжнього періоду знаходили як в теорії суспільного договору, так і у впливі всіх зацікавлених агентів зовнішнього середовища. Поняття внутрішніх джерел базувалося на розумінні організації як «морального агента». Твердження, що бізнес існує тільки з єдиною метою отримання прибутку, ставиться під сумнів. Формується інститут бізнес-етики і добровільних зобов'язань бізнесу покращувати якість життя через свою діяльність, здійснюючи внесок у розвиток суспільства в цілому.

Виникає також термін «корпоративне соціальне сприйняття» (Corporate Social Responsiveness) – здатність компанії сприймати громадський вплив і втілювати його в управлінських процесах і рішеннях. Трохи пізніше з'являється термін «корпоративні соціальні показники» (Corporate Social Performance). При цьому розвивається практика складання звітності про сталий розвиток компаній і, як наслідок, стає значущою здатність компанії грамотно представити у звітних документах результати від політики соціальної відповідальності.

Другий період триває по теперішній час. Він відображає розвиток концепції відповідальності бізнесу на власній корпоративній платформі. Складається більш практичний і прагматичний характер функціонування даного явища в межах корпоративної культури.

Деякі автори бачать періоди становлення в паралельному розвитку безлічі течій, підходів, концепцій, які можуть об'єднуватися в один універсальний блок відповідальності підприємств [365].

На сьогодні соціальна відповідальність бізнесу входить у сферу стратегічного цілепокладання компанії. Без даного напрямку неможливо уявити успішну компанію, яка прагне

бути лідером на ринку. Також можна говорити, що концепція соціальної відповідальності дедалі більше інтегрується в категорію стратегічного менеджменту організації, стає інтернаціональним елементом міжнародної політики та посилення ключової ролі [345].

Підприємство можна вважати соціально відповідальним лише за умови існування механізмів та інструментів, за допомогою яких взаємодія підприємства із зацікавленими сторонами постійно відтворюватиметься.

Розглянемо соціальну відповідальність суб'єктів стосовно різних об'єктів (рис. 5.9).

Якщо людина розглядається як об'єкт соціальної відповідальності, то відповідальність перед нею можна деталізувати за такими напрямками (залежно від того, яка грань людини береться до уваги – працівника або споживача):

I. Відповідальність щодо людини як потенційного або реального працівника:

1. Якщо людина зайнята трудовою діяльністю, то виникає відповідальність:

а) перед людиною, що працює на даному підприємстві. В данному випадку соціальна відповідальність бізнесу може виражатися в дотриманні трудового законодавства, безкоштовному страхуванні, достойній заробітній платі, хороших умовах праці тощо, а також в турботі про екологію тієї місцевості, де знаходиться підприємство, крім того, в наявності дитячих садків, оздоровчих центрів при організації та ін.;

б) перед людиною, яка працює на іншому підприємстві. Соціальна відповідальність бізнесу проявляється в добросовісній сплаті податків, у виробництві якісної продукції, в турботі про екологію, у веденні чистої конкурентної боротьби.

2. Якщо людина не зайнята трудовою діяльністю, то відповідальність перед нею визначатиметься причинами її незайнятості:

а) з не залежних від неї причин (фізичні обмеження та ін.). Соціальна відповідальність бізнесу проявляється через оподаткування, посильну допомогу таким людям, у т.ч. через некомерційні організації. З боку держави – у наданні мінімальних державних гарантій (допомоги, пенсії, пільги та ін.);

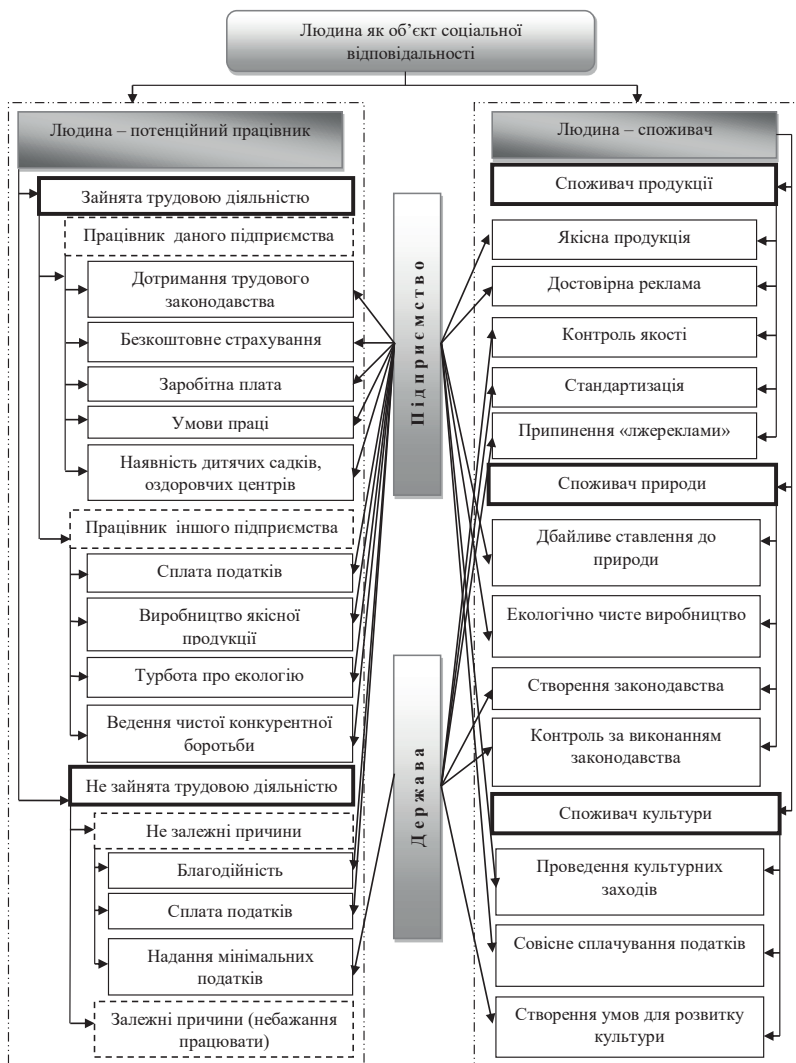


Рис. 5.9. Соціальна відповідальність підприємства перед людиною

б) із залежних від людини причин (небажання працювати). Тут соціальна відповідальність не проявляється.

II. Відповідальність перед людиною як споживачем визначається насамперед тим, що вона споживає:

1. Споживач продукції, виготовленої на даному підприємстві. Соціальна відповідальність бізнесу виражається у виробництві якісної продукції, достовірній рекламі. Відповідальність з боку держави проявляється в державному контролі якості продукції та послуг, стандартизації, припинення недобросовісної реклами на телебаченні.

2. Споживач природи. Тут соціальна відповідальність бізнесу виражається у дбайливому відношенні до природних ресурсів, раціональному їх використанні із застосуванням сучасних технологій; в екологічно чистому виробництві; в наявності сучасних очисних споруд; у проведенні заходів з очищення навколишнього середовища. З боку держави відповідальність полягає у створенні відповідного законодавства і контролю за його виконанням [334].

3. Споживач культури. Соціальна відповідальність бізнесу виражається в посильній допомозі щодо збереження культурних цінностей, у проведенні культурних заходів (спонсорство), допомозі культурним організаціям, через оподаткування та ін. Відповідальність з боку держави виявляється у створенні необхідних умов для збереження та примноження об'єктів культури, а також в обмеженні показу на телебаченні різних фільмів, програм, що не приносять культурного збагачення або порушують морально-етичні засади, психіку людей.

Залежно від того в якій формі проявляється соціальна відповідальність, можна виділити її різні види стосовно конкретних суб'єктів: економічна, правова та екологічна (табл. 5.10).

Отже, економічна відповідальність для бізнесу проявляється в отриманні максимального прибутку, забезпеченні сталого розвитку підприємства, для держави – в ефективному розподілі фінансових ресурсів, продуманої економічної політики, а для соціуму – в його діях, що визначаються досягненням вигід.

Щодо правової відповідальності, то для бізнесу вона означає, насамперед, суворе виконання законодавства, для держави – полягає в прийнятті продуманих законів і дотриманні законодавства, а для суспільства – в законопослушності.

Таблиця 5.10

Суб'єкти соціальної відповідальності та їх види*

| № з/п | Вид відповідальності | Суб'єкти соціальної відповідальності | | |
|-------|----------------------|---|---|--------------------------------------|
| | | Держава | Підприємство | Соціум |
| 1 | Економічна | Ефективний розподіл фінансових ресурсів | Отримання максимального прибутку | Дії, спрямовані на досягнення вигоди |
| | | Продумана економічна політика | Сталий розвиток підприємства | |
| 2 | Правова | Прийняття законодавчих актів | Додержання вимог законодавства | Законопослушність громадян |
| | | Контроль за дотриманням законодавства | | |
| 3 | Моральна | Відповідальність органів влади | Спонсорство, меценатство, благодійність | Турбота про оточуючих |
| 4 | Екологічна | Розробка екологічного законодавства та контроль за його додержанням | Виробництво екологічної продукції | Дбайливе ставлення до природи |

* Власна розробка автора.

Моральна відповідальність для держави виявляється у відповідальності органів влади, для підприємства – спонсорстві, меценатстві, благодійності. Щодо суспільства, то моральна соціальна відповідальність виявляється у турботі про оточуючих.

Екологічна відповідальність означає для держави розроблення екологічного законодавства та контроль за його додержанням, для підприємств – виробництво екологічної продукції, а для людини – дбайливе ставлення до природи.

Зауважимо, що соціальна відповідальність конкретного суб'єкта може поширюватися не на всі об'єкти соціальної відповідальності. За ступенем включення об'єктів в діяльність суб'єкта соціальної відповідальності можна судити про її повноту й ефективність. У зв'язку з цим можна говорити про максимальну, мінімально допустиму і фактичну соціальні відповідальності.

При оцінці ефективності соціальної відповідальності держави слід враховувати, яку політику вона проводить:

1) якщо держава веде продуману соціальну та економічну політику, наслідком цього з боку бізнесу є дотримання законодавства у всіх його формах, допомога в реалізації державних програм, а з боку суспільства – підтримка влади (довіра до неї), допомога в управлінні країною;

2) якщо держава проводить жорстку політику, то наслідком є зниження рівня соціальної відповідальності.

Максимальна соціальна відповідальність держави полягає в турботі про всіх об'єктів соціальної відповідальності без винятку. Для людини максимумом соціальної відповідальності буде відповідальність перед людиною, природою, культурою, державою, а мінімум – перед людиною і державою. Допустимим рівнем відповідальності людини вважатиметься відповідальність перед собою та іншою людиною. Для бізнесу максимальною соціальною відповідальністю буде відповідальність перед усіма об'єктами; мінімальною – перед суспільством, державою, природою. Що стосується допустимого рівня, то він може бути меншим за мінімальний, але при цьому доцільним, поширюється не на весь бізнес (наприклад, дрібний, початківець, середній), і відповідальність виражатиметься перед суспільством і державою.

Оскільки ті чи інші соціально відповідальні дії не завжди можуть привести до бажаного результату, то залежно від результативності соціально відповідальних дій суб'єктів можна виділити [334]:

1) реальну відповідальність – це соціальна відповідальність, що приносить реальний ефект (результат) від скоєних дій суб'єктами об'єктам, на які вона спрямована;

2) формальну відповідальність – соціально відповідальні дії, спрямовані суб'єктом на об'єкт соціальної відповідальності, які принесли не той результат, який очікувався, або які не принесли результату взагалі.

Тут під реальним результатом будемо розуміти результат, який очікувався від соціально відповідальних дій згідно з визначеннями соціальної відповідальності, моральними принципами, здоровим глуздом. А формальна соціальна відповідальність – це коли під соціально відповідальними діями приховують певні вигоди (відхід від податків, право на отримання пільг, переманю-

вання уваги, довіру суспільства тощо) і коли результат для суб'єкта не важливий.

Залежно від тривалості соціально відповідальних дій можна виділити часовий інтервал [334]:

1) короткостроковий – проміжок часу, в якому соціально відповідальні дії, здійснювані тим чи іншим суб'єктом, забезпечили реальний результат протягом одного року (цикл соціально відповідальних дій);

2) середньостроковий – проміжок часу, при якому здійснення циклів соціально відповідальних дій або реальний результат від них очікується в середньостроковому періоді (до 3-5 років);

3) довгостроковий – односторонній цикл соціальної відповідальності, оскільки дії є, а результату поки немає, або одержувача результату немає, оскільки дії орієнтовані на майбутнє, на наступні покоління. Те, чим ми зараз користуємося (природні ресурси, екологія), ми запозичуємо у наших нащадків, і необхідно хоча б зберегти сучасну ситуацію.

Зауважимо, що соціально відповідальні дії, характерні для того чи іншого підприємства, залежатимуть від того, яку модель підприємства ми візьмемо за основу.

Розглянемо моделі підприємств:

1. Неокласична модель підприємства. Концептуально фірма розглядається як цілісний об'єкт, що здійснює перетворення вихідних матеріальних, трудових і фінансових ресурсів у продукцію за допомогою набору деяких технологій. «Образ» підприємства представляється у вигляді виробничої функції, що виражає залежність результатів виробництва від використовуваних ресурсів, обумовленої технологічними та організаційно-економічними чинниками. «Поведінка» підприємства зводиться до вибору обсягів і структури залучених ресурсів, а також цін на вироблену продукцію таким чином, щоб прибуток підприємства (або інший показник його діяльності) були максимальними [106, с. 134].

Відзначимо, що соціально відповідальні дії передбачають певні витрати, які в підсумку будуть зменшувати прибуток підприємства. Однак, якщо керівництво підприємства прагне максимізувати основні показники роботи, одним з яких є середня заробітна плата працівників, то на мікрорівні в соціальному плані цього може бути достатньо. Водночас гарну винагороду стимулює висока продуктивність. Інші ж прояви соціальної відповідальності для такого підприємства не характерні [334].

Соціальна відповідальність неокласичного підприємства, певною мірою, близька з думкою М. Фрідмана щодо корпоративної соціальної відповідальності. М. Фрідман вважає, що соціально відповідальні ті фірми, які отримують максимальний прибуток, створюючи робочі місця, виробляючи доброякісну продукцію й послуги суспільству, не порушуючи при цьому «правил гри». Він вважав, що чесні (законні) дії бізнесу самі по собі гарантують достатні соціальні вигоди, оскільки примножують суспільне багатство і забезпечують зайнятість. Також він вважав, що спрямування коштів на благодійні цілі рівнозначно добровільній сплаті додаткових податків [21, с. 499].

2. Інституційна модель підприємства. Концепція підприємства спирається на його подання у вигляді сукупності індивідуальних і групових учасників виробництва (працівників, керівників, власників), а також безлічі явних і неявних контрактів між учасниками виробництва, що визначають їхні взаємини, традиції і правила, що зумовлюють межі й особливості їхньої поведінки. Тут особливе значення надається відмінності між двома видами виробничо-економічних відносин: між працівниками та керівництвом підприємства, з одного боку, і між підприємством та контрагентами – з другого. «Образ» підприємства представляється у вигляді безлічі контрактів, які відображають взаємозв'язки між учасниками діяльності підприємства. «Поведінка» підприємства характеризується способами формування висновків та належного виконання контрактів з іншими суб'єктами і зі своїми працівниками [106, с. 135].

3. Еволюційна модель підприємства розглядається як один із об'єктів у середовищі подібних об'єктів. Поведінка підприємства визначається взаєминами з іншими підприємствами, а також низкою його внутрішніх характеристик, до числа яких у даній теорії відносять усталені правила прийняття рішень у відповідь на ті чи інші внутрішні або зовнішні впливи. Згідно з даною концепцією ці правила і визначають, в кінцевому рахунку, обличчя фірми, відмінність одного підприємства від іншого в конкурентній боротьбі. На думку «еволюціоністів», саме існуючі правила, а не прагнення у всіх ситуаціях і за всіх умов до максимізації прибутку або якого-небудь аналогічного показника, визначають характер прийнятих рішень. Еволюційній концепції притаманне системне уявлення про підприємство як про двоїстий об'єкт: з одного боку, воно є членом однорідного ділового співтовариства і нині зазнає на собі всі наслідки його еволюції, з другого – володіє власними

традиціями у визначенні напрямів діяльності, обсягів і пропорцій залучених факторів. «Образ» підприємства – це система зовнішніх і внутрішніх впливів як зразків для поведінки учасників діяльності підприємства. «Поведінка» підприємства – це його реакція на впливи з боку внутрішнього, ділового, адміністративного й технологічного середовища [106, с. 135].

Підприємство еволюційної моделі, пристосовуючись до умов зовнішнього середовища, формує і вибудовує як зовнішню, так і внутрішню систему взаємин. Тут соціальна відповідальність підприємця проявлятиметься залежно від традицій і звичаїв, властивих тому чи іншому суспільству. Однак, пристосовуючись до пануючого менталітету у ділових і соціальних відносинах, прагнучи бути конкурентоспроможним учасником господарської діяльності, керівництво підприємства розробляє і впроваджує свої норми та правила у сфері відносин з працівниками й контрагентами. Водночас основна увага приділяється відносинам з іншими підприємствами, відповідно до тих чи інших засад ведення справ.

Підприємницька модель фірми спирається на концептуальне уявлення про підприємство як про сферу додатка підприємницької ініціативи і наявних у підприємця або доступних ресурсів. Основним завданням ставляться відносини між підприємцем і його бізнесом. «Образ» підприємства – управлінська структура, що відображає схему розподілу активності між менеджерами всіх рівнів за сферами і підсистемами діяльності підприємства. «Поведінка» підприємства – результат дії і взаємодії управлінців усіх рівнів. Особливо важливі взаємини між працівниками та власниками підприємства [106, с. 134].

Для підприємницької моделі підприємства характерні соціально відповідальні дії, які випливають із трудових відносин. Для підприємця як глави підприємства дуже важливо, щоб робочий колектив був згуртованим, а також щоб ступінь довіри між членами колективу і керівництвом був на високому рівні. Отже, підприємцю необхідно постійно працювати у сфері створення і вдосконалення соціальної політики для своїх працівників.

Модель підприємства «теорії виживання». Відповідно до цієї теорії підприємство в перехідний період не в змозі пристосуватися до постійних змін зовнішнього середовища. Зв'язки між елементами господарської системи не підтримують стабільність її існування в цілому, тож основним завданням підприємства в цілому є виживання. В цих умовах керівники підприємства прий-

мають рішення, керуючись тільки короткостроковою особистою вигодою [106, с. 138]. Отже, про жодні соціально відповідальні дії мови бути не може.

Наявність різних моделей підприємства формує різноманітні і тісно пов'язані між собою напрями і форми соціальної відповідальності бізнесу. Однією з найбільш вдалих моделей підприємства для формування громадянського суспільства та соціально орієнтованої економіки в Україні є інституційна модель підприємства, оскільки вона більшою мірою містить у собі елементи соціально відповідальних дій, які проявляються як усередині підприємства, так і за його межами.

Основний механізм реалізації соціальної відповідальності в практиці управління підприємством отримав загальну назву добровільних ініціатив (ДІ). Поняття ДІ введено в розділі 7.8. «Посібника із соціальної відповідальності» стандарту ISO 26000. Стандарт отримав велике поширення з моменту його запровадження у 2010 році. Він визначає ініціативу як програму або діяльність, присвячену досягненню мети, пов'язаної із соціальною відповідальністю. Дотримуючись положень стандарту, можна вказати на особливості ДІ:

- відносяться до однієї або кількох тем, або проблемних областей соціальної відповідальності;
- розроблені однією чи кількома організаціями;
- відкриті для приєднання інших зацікавлених організацій у добровільному порядку.

В даний час існує великий перелік інструментів, створених у межах механізму ДІ, таких як кодекси корпоративної поведінки й етики, стандарти з побудови процесів управління, керівництво з підготовки звітності, програми маркування товарів та ін.

Приклади найбільш відомих інструментів і програм у межах ДІ (75 в цілому) містяться в додатку «А» до стандарту ISO 26000.

Типи ДІ з погляду пропонованих ними можливостей при інтеграції соціальної відповідальності в стратегічне управління систематизовані в таблиці 5.11.

Таблиця 5.11

Добровільні ініціативи та їх змістове наповнення*

| Критерій | Типи добровільних ініціатив | Вплив на стратегічне управління підприємством | Приклади добровільних ініціатив |
|-------------------|---|---|--|
| Структура | Декларативна (містить перелік принципів, якими необхідно керуватися при реалізації соціальної відповідальності) | Включення принципів соціальної відповідальності в цілі і перелік цінностей компанії | ISO 26000, UN Global Compact, WBCSD |
| | Процесна (містить опис процесу впровадження соціальної відповідальності в практику управління компанією) | Інтеграція добровільних ініціатив у цикл управління, створення системи інтегрованого менеджменту | ISO 14001, ІСО 9001, GRI, Account Ability |
| Застосування | Широке (розглядає широкий перелік проблемних тем соціальної відповідальності) | Комплексний підхід до соціальної відповідальності, впровадження її принципів і підходів в усі функції організації | ISO 26000, UN Global Compact, WBCSD, GRI |
| | Точкове (розглядає певну проблемну тему або групу суміжних питань із соціальної відповідальності) | Можливість сконцентрувати заходи соціальної відповідальності навколо специфічної локальної проблеми і більш повно враховувати інтереси певної групи зацікавлених осіб | FSC, IPIECA, Fairtrade Labeling Initiative, Carbon Disclosure Project |
| Ступінь поширення | Глобальна (отримала велике поширення і міжнародне визнання) | Підвищення лояльності стейкхолдерів у результаті прийняття широко визнаної добровільної ініціативи | ISO 26000, UN Global Compact, WBCSD, GRI |
| | Локальна (обмежене коло осіб) | Можливість сконцентрувати заходи соціальної відповідальності навколо специфічної локальної проблеми і більш повно враховувати інтереси певної групи зацікавлених осіб | Ініціатива компаній певного регіону з підтримки корінного населення, що проживає на території цього договору |

Незважаючи на те, що концепція соціальної відповідальності як наукове поняття існує доволі давно, не можна говорити про єдиний вироблений підхід до її визначення, джерел і ролі в управлінні підприємством. Однак, можна виокремити переважаючі тенденції, що визначають розвиток наукової думки в галузі СВ, а саме [120]:

- комплексний підхід до СВ на всіх рівнях (мікро-, мезо-, макро), інтеграція СВ у модель стратегічного управління і бізнес-процесів організації;

- акцент на довгостроковий характер, сталий розвиток і спадкоємність цінностей, створюваних компанією. У зв'язку з цим можна говорити про соціальну відповідальність як про фактор довгострокової конкурентної переваги підприємства;

- спрямованість на конкретні інтереси ключових зацікавлених сторін.

- Аналітика сучасної вітчизняної та зарубіжної літератури дозволяє скласти авторську періодичність становлення СВ у світовій практиці. Відзначимо, що в Україні останні етапи не сильно виражені, швидше є експериментальні майданчики досвіду окремих прогресивних компаній:

- державний тиск і примус бізнесу формувати соціальні передумови поведінки. На даному етапі соціальна відповідальність як окрема функція бізнесу зрушила з мертвої точки;

- законодавче закріплення державними інститутами права окремих соціальних норм ведення бізнесу: нормування праці і робочих умов, відповідальність за неналежне виконання соціальних обов'язків та ін.;

- перекладення державними органами соціальних ризиків у зону компетенції регіональних влад, що підштовхнуло формування соціальної політики на місцях;

- безсистемна благодійність компаній як елемент комплексу маркетингу у сфері PR-просування власного іміджу (бренду);

- формування системи соціальних мотиваційних стимулів, що фокусовані на економічних інструментах (зменшення оподаткування з прибутку при здійсненні соціальних інвестицій), які стали похідними факторами появи соціально орієнтованої поведінки компаній;

– добровільне прийняття соціальних зобов'язань як політики та/або стратегії, виходячи з потенційної вигоди (прибутку), що означало, з одного боку, визнання важливості соціальної функції бізнесу, з другого, – прагматичний сценарій, підлеглий законам економічного жанру (підвищення капіталізації, конкурентоспроможності, залучення спеціалістів та ін.);

– політика цілеспрямованих соціальних інвестицій, де існує конкретний план розвитку, індикатори ефективності та звітність, потенційна дивідендна віддача від внутрішніх проектів (варіації соціальних пакетів) і зовнішніх ініціатив (у сфері приватно-державного партнерства).

Отже, в умовах постійних змін ринків і кон'юнктури соціальна відповідальність виступає засобом конкурентної боротьби, відкриває можливість підприємству широко заявити про себе в суспільстві, просунути власні цінності, позиціюючись як надійний роботодавець і прогресивна компанія, а також допомагає підвищити рівень організаційної ефективності всіх бізнес-процесів. Водночас, соціально орієнтований підхід привертає і утримує висококваліфікований персонал з високим рівнем розвитку людського капіталу. Кожен співробітник стає саморозвиваючою системою, генеруючи нові області конкурентних переваг, з низьким ступенем можливого копіювання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Авдеев Л.Г. Роль людського фактора в успішному працевлаштуванні. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2011. № 4. С. 32-35.
2. Адміністративні правопорушення в Україні у 2014 році. *Стат. бюлетень*. Державна служба статистики. Київ: Держстат, 2015. 205 с.
3. Аналітика ринка труда, тренды и проблемы: URL: <https://trademaster.ua/articles/312757>
4. Аналітична доповідь до Щорічного Послання Президента України до Верховної Ради України «Про внутрішнє та зовнішнє становище України в 2017 році». К.: НІСД, 2017. 928 с.
5. Антонюк В.П. Інституційне забезпечення державної політики у сфері зайнятості: напрями удосконалення / В.П. Антонюк, Л.В. Щетініна. *Економічний вісник Донбасу*. 2018. № 1(51). С. 109-117.
6. Антюшина Н.М. Качество человеческих ресурсов как объект управления: опыт Швеции. *Труд за рубежом*. 2005. №. 4. С. 20-33.
7. Арзамасова О.В. Діагностика дисбалансів формування кадрового потенціалу національної економіки. URL: <http://dspace.tneu.edu.ua/bitstream/316497/5453/1/%D0%90%D1%80%D0%B7%D0%B0%D0%BC%D0%B0%D1%81%D0%BE%D0%B2%D0%B0%2C.pdf>
8. Ассэль Г. Маркетинг: принципы и стратегия: учеб. для вузов. М. : ИНФРА-М, 2001. 564 с.
9. Атаманчук Г.В. Теория государственного управления: курс лекций. М.: Юрид. лит., 2007. 400 с.
10. Бабич Д.В. Інструменти державного регулювання зайнятості / Д.В. Бабич, С.М. Бабич. *Соціальна економіка*. 2016. № 1. С. 94-103.
11. Байда Є. Шляхи удосконалення державного управління зайнятістю в Україні. URL: http://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/123456789/13288/2/Conf_2014v2_Bayda_E-Ways_of_improving_government_167.pdf
12. Бакуменко В.Д. Державно-управлінські рішення: навч. посіб. К.: ВПЦ АМУ, 2011. 444 с

13. Балашова Н.В. Особливості взаємодії професійно-технічної та вищої освіти в умовах формування інноваційної економіки України / Н.В. Балашова, Г.П. Плисенко. *World science*. № 11 (27), Vol. 2, November 2017. P. 12-16.

14. Балашова Н.В. Особливості організації професійного навчання незайнятого дорослого населення як заходу активної політики зайнятості в країнах Європи. Модернізація державних служб зайнятості на ринку праці (науково-аналітичний огляд): колективна монографія / за заг. ред. М.В. Судакова. К.: ІПК ДСЗУ, 2016. Р. 3.4. С. 90-99.

15. Балашова Н.В. Роль професійно-технічних навчальних закладів державної служби зайнятості у відновленні трудових ресурсів. Наука і молодь в XXI сторіччі: збірник тез доповідей III Міжнародної молодіжної науково-практичної інтернет-конференції (м. Полтава, 1 груд. 2017 р.). Полтава: ПУЕТ, 2017. С. 58-60. [673 с.]. 1 електрон. опт. диск (CD-ROM). Текст укр., рос., англ. мовами.

16. Балуєва О.В. Формування підходів до вирішення проблем внутрішньо переміщених осіб / О.В. Балуєва, О.О. Чуприна. Проблеми і перспективи економіки та управління. 2015. № 4. С. 16-23. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/prpu_2015_4_4

17. Баришнікова О.Є. Динаміка надання соціальних послуг Державною службою зайнятості України. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2011. № 1. С. 41-46.

18. Білоус І. Досвід країн ЄС у сфері соціальної підтримки населення. Світ фінансів. 2016. № 4. С. 165-169.

19. Біркентале В.В. Розвиток публічного адміністрування у сфері зайнятості: національний та регіональний аспекти. URL: <http://jprfd.donnu.edu.ua/article/view/1697/1730>

20. Богданов С. Соціальний захист інвалідів. Український та польський досвід / наук. ред. О.М. Палій. К.: Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2002. 93 с.

21. Бодди Д. Основы менеджмента / Д. Бодди, Р. Пэйтон (пер. с англ.); под ред. Ю.Н. Каптуревского. СПб.: Питер, 1999. 816 с.

22. Боклаг В.А. Громадський контроль у контексті об'єднання територіальних громад та децентралізації в Україні / В.А. Боклаг, А.О. Павленко. Актуальні проблеми державного

управління. 2017. № 1(51). URL: http://www.nbu.gov.ua/j-pdf/apdy_2017_1_11.pdf

23. Боков О.В. Інституційні механізми політики Європейського Союзу в сфері зайнятості населення / О.В. Боков, П.В. Ворона. Ринок праці та зайнятість в Україні: реалії та перспективи: колективна монографія; за наук. ред. С. Кожем'якіної, С. Калініної. К.: ППК ДСЗУ, 2018. С. 334-349.

24. Боков О.В. Інноваційно-інвестиційна модель розвитку економіки України як передумова підвищення рівня життя населення. Україна: аспекти праці. 2011. № 5.

25. Боков О.В. Нестандартні форми зайнятості як елемент гнучкості ринку праці. URL: <http://box5800.temp.domains/~ipkeduua/nestandardni-formy-zaynyatosti-yak-lement-hnuchkosti-rynku-pratsi/>

26. Боков О.В. Тіньова заробітна плата в Україні: причини та шляхи подолання: аналіт. записка / О.В. Боков О.В., Г.Т. Куліков; за заг. ред. Р.В. Войтович. К.: ППК ДСЗУ, 2018. 22 с.

27. Боднарук О.В. Соціально-відповідальний бізнес як один із напрямків розвитку вітчизняних суб'єктів господарювання. *Менеджер*. 2015. № 1. С. 73-74.

28. Бондырева С.К., Колесов Д.В. Миграция (сущность и явления). 2-е изд. Москва: изд-во Московского психолого-социального института; Воронеж: изд-во НПО «МОДЭК», 2007. 296 с.

29. Борданова Л.С. Особливості процесу працевлаштування молоді на ринку праці / Л.С. Борданова, Н.В. Рощина. URL: [ev.fmm.kpi.ua > article > download](http://ev.fmm.kpi.ua/article/download)

30. Борімчук М.Ю. Основні напрями аналізу ефективності служб зайнятості європейських країн. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2014. № 2. С. 51-54.

31. Бородянский Э., Кузьмин В. Реальный путь противодействия безработице. М., 2015. 489 с.

32. Боярчук Л.В. Забезпечення ефективного управління роботою служби зайнятості України в умовах невизначеності / Л.В. Боярчук, А.В. Холодницька. *Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка*. 2015. Вип. 162. С. 107-113.

33. Бражко О.В. Механізми державного регулювання зайнятості населення. *Теорія та практика державного управління*. 2015. Вип. 4. С. 215-223.

34. Бублій М.П. Особливості здійснення громадського контролю за діяльністю органів державної влади та місцевого самоврядування. Государственное управление (международный научный журнал). 2016. № 5. С. 14-18.

35. Бульба В.Г., Третяк М.В. Зарубіжний досвід державного регулювання соціальної відповідальності бізнесу. *Теорія та практика державного управління*. Вип. 3 (42).

36. В Австрії дозволили 12-годинний робочий день: як це працюватиме. URL: <https://www.dv.ee>

37. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості: навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2005. 236 с.

38. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості: навч. посіб. К.: КНЕУ, 2013. 252 с.

39. Васильченко В.С. Ринок праці та зайнятість. К.: НЦ ЗРП, 1996. 138 с.

40. Велика Британія без угоди про Брекзйт – яких наслідків варто... URL: <https://ua.112.ua>

41. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод., допов. та CD) / уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. К., Ірпінь: ВТФ «Перун», 2007. 1736 с.

42. Відмовляючись від мігрантів, британці прирікають себе на кризу. URL: svitua.com.ua

43. Вільямс С. Пояснення нормальності неформальної зайнятості в Україні: продукт виходу або виключення? / К. Вільямс, Дж. Раунд, П. Роджерс. *Американський журнал економіки та соціології*. 2011. Том. 70 (3). С. 729-755.

44. Власов В.И., Крапивин О.М. Комментарий к Закону Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации»: Постатейный. М.: Ось-89, 2008. 352 с.

45. Власюк О.С. Національна безпека України: еволюція проблем внутрішньої політики. Вибрані наукові праці. К.: НІСД, 2016. 528 с.

46. Внутрішньо переміщені особи: від подолання перешкод до стратегії успіху: моногр. / О.Ф. Новікова, О.І. Амоша, В.П.

Антонюк та ін.; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. Київ, 2016. 448 с. С. 24.

47. Внутрішньо переміщені особи / УВКБ ООН (The UN Refugee Agency). URL: <http://unhcr.org.ua/uk/novini/novyny/1293-vnutrishno-peremishcheni-osobi>

48. Воронцова Н.Н. Целевые региональные программы: опыт реализации и промежуточные результаты. *Социальное обслуживание – 2010*. № 5. С. 17-22.

49. Гавердовський А.С. Імплементация норм міжнародного права. К.: Вища школа, 2011. 318 с.

50. Гаврилов Е.В. Державна політика в сфері забезпечення зайнятості: окремі правові аспекти. *Форум права*. 2016. № 3. С. 129-135.

51. Герций Ю.В. Стили поведения сотрудников службы занятости в общении с безработными. *Социологические исследования – 2018*. № 1. С.73-79.

52. Гетьманенко Ю.О. Зарубіжний досвід регулювання зайнятості молоді / Ю.О. Гетьманенко, К.А. Тахтарова. Проблемы развития внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций: региональный аспект. 2011. Т.2. С. 51-59.

53. Глосарій Програми розвитку ООН. URL: <http://www.unpan.org/Directories/UNPublicAdministrationGlossary/>

54. Гнибіденко І.Ф. Проблеми зайнятості та соціального розвитку сільського населення України. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2012. № 3. С. 13-17.

55. Горбаль Г.М. Соціальні послуги служби зайнятості: повернення людей до продуктивної праці. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2013. № 1. С. 57-59.

56. Гордон Л.А., Клопов Э.В. Социальные эффекты и структура безработицы в мире. *Социол. исслед.* 2018 . № 1. С. 4-12.

57. Господарський кодекс України від 16.01.2003 № 436-IV / Відомості Верховної Ради України. 2003. № 18, 19-20, 21-22. Ст. 144. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15>

58. Гоць А.А. Міжнародна трудова міграція українців в умовах воєнного конфлікту на сході країни. *Грані*. 2018. Т. 21. № 3. С. 6-11. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Grani_2018_21_3_3

59. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини. К.: Знання, 2012. 559 с.

60. Гроші задарма. Вся правда про безумовний базовий дохід. URL: <https://unitcitizen.com>

61. Група компаній Кантар. Українці назвали головну перешкоду на шляху розвитку країни / TNS. Група компаній Кантар: веб-сайт. URL: <https://tns-ua.com/news/ukrayintsi-nazvali-golovnupereshkodu-na-shlyahu-rozvitku-krayini>

62. Давидюк О.О. Оцінка процесу надання соціальних послуг з позиції отримувачів. URL: http://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/16889/1/17_Davydyuk.pdf

63. Даль В.И. Толковый словарь живого великорусского языка: в 4 т. М.: Рус. яз., 1999. Т. 3: П. 1999. С. 535.

64. Демуш О.Б. Державно-правове регулювання ринку праці як складова демографічного розвитку суспільства. Економічний і соціальний розвиток України в XXI столітті: національна ідентичність та тенденції глобалізації: Міжнародна науково-практична конференція молодих вчених (Тернопіль, 22-23 лютого 2017 р.). Тернопіль, 2017. Частина 2. С. 372-374.

65. Дендемарченко Г.Г. Організація громадських робіт (досвід Черкаської обласної служби зайнятості). *Ринок праці та зайнятість населення*. 2016. № 1. С. 71-72. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/rpzn_2016_1_18

66. Державна служба зайнятості: зміни та новації в наданні послуг на ринку праці. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-presshall/2623650-derzavna-sluzba-zajnatosti-zmini-ta-novacii-v-nadanni-poslug-na-rinku-praci.html>

67. Державна служба статистики / офіційний веб-портал. URL: <http://www.dcz.gov.ua/statdatacatalog/document?id=350811>

68. Державна служба статистики України. Економічна активність населення України 2016: стат. збірник. К.: Держ. служба статистики України, 2017. 205 с.

69. Державна служба статистики України. Соціальний захист населення України: стат. збірник. К.: 2018. 122 с.

70. Державна служба статистики України. Статистичний щорічник України за 2015 рік. К.: Держаналітінформ, 2016. 575 с.

71. Децентралізація зайнятості. Яких фахівців потребують громади / Укрінформ. 26 вересня 2018 р. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-presshall/2542639-decentralizacia-zajnatosti-akih-fahivciv-potrebuut-gromadi.html>

72. Дегтяр О. Державне регулювання соціальних процесів в Швеції. *Публічне управління: теорія і практика*. 2013. № 2 (14). С. 51-55.

73. Деліні М.М. Державне регулювання соціально-економічної відповідальності підприємництва: європейський досвід. *Економічний аналіз*. 2017 рік. Том 27. № 4. С. 36-39.

74. Джонсон Д. Вивчення корпоративної стратегії / Джеррі Джонсон, Кеван Шоулз, Річард Уїтінгтон. 8-е видання. Англія: Освіта Пирсона: FT Prentice Hall, 2008. 664 с.

75. Дзюндзюк В.Б., Мельтюхова Н.М., Фоміцька Н.В. та ін. Публічне адміністрування в Україні: навч. посібник / за заг. ред. В.В. Корженка, Н.М. Мельтюхової. Х.: Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2011. 306 с.

76. Дзяд О.В., Шило А.Е. Ринки праці країн ЄС на шляху всеосяжного зростання. *Економічний простір*. 2014. № 86. С. 40-49.

77. Дмитрієв-Звруденко В.В. Соціальна відповідальність бізнес-структур на ринку праці України. *Економіка та держава*. 2012. № 6. С. 49.

78. Досвід працевлаштування випускників вищих навчальних закладів: погляд випускників та роботодавців. URL: www.scm.com.ua . Назва з екрану. С. 8.

79. Дослідження: до 2040 року Німеччині бракуватиме понад 3 мільйони кваліфікованих кадрів. URL: <https://www.dv.ee>

80. Дребот О.М. Класифікація типів соціальної держави і моделей соціально-орієнтованої економіки [Текст]: зб. наук. пр. *Вісник СевНТУ. Серія: Економіка і фінанси*. Севастополь, 2011. Вип. 116. С. 51-56.

81. Дубинський О. Об'єкт та предмет контролю за додержанням законодавства на транспорті в Україні. *Адміністративне право і процес*. 2018. № 11. С. 76-80.

82. Дубич К.В. Механізми державного управління якістю соціальних послуг в Україні: зб. наук. пр. Національної академії державного управління при Президентові України. 2014. Вип. 1. С. 119-134.

83. Дяченко М.І. Державне управління зайнятості населення регіону / М.І. Дяченко, О.П. Василенко. URL: http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/2_2018/24.pdf

84. Економічна енциклопедія: у трьох томах. Т.1 / редкол. С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін. К.: Академія, 2000. 864 с.
85. Елсуков М.Ю., Амиров Р.Р. Государственное управление занятостью населения в условиях кризиса экономики. URL: https://www.acjournal.ru/jour/article/view/969?locale=ru_RU
86. Енциклопедія державного управління: у 8 т. Т. 1: Теорія державного управління / наук.-ред. колегія: В.М. Князев, І.В. Розпутенко (співголови) та ін. К.: НАДУ, 2011. 748 с.
87. ЄВРОПА 2020: Стратегія для розумного, сталого та всеохоплюючого зростання. Повідомлення Комісії. Брюссель, 03.03.2010 COM(2010)2020, остаточна версія. 34 с.
88. Європеїзація публічного адміністрування в Україні в контексті європейської інтеграції: матеріали наук.-практ. конф. (Дніпропетровськ, 17 груд. 2009 р.) / за заг. ред. Л.Л. Прокопенка. Дніпропетровськ: ДРІДУ НАДУ, 2009. 224 с. (с. 77-78).
89. Європейська інтеграція у вимірі громадської думки. URL: <https://dif.org.ua/article/evropeyska-integratsiya-u-vimiri-gromadskoi-dumki>
90. Європейська соціальна модель і соціальна згуртованість: яку роль відіграє ЄС? / Фонд ім. Фрідріха Еберта, Регіональне представництво в Україні та Білорусі. Лотар Вітте. К.: Заповіт, 2006. 44 с.
91. Європейський Союз: консолідовані договори. URL: <https://eur-lex.europa.eu>
92. Євростат: офіційний сайт. URL: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>
93. Жозе Мануель Баррозу о стратегії «Європа 2020». Право ЄС. URL: <http://eulaw.ru/content/307>
94. Забута Н. Політика зайнятості ЄС: основні напрями та результати реструктуризації. *Економіка. Проблеми економічного становлення*. 2009. № 5. С. 87-92.
95. Забута Н. Регулювання зайнятості населення: теорія і зарубіжний досвід. *Економіка. Проблеми економічного становлення*. 2009. № 5. С. 76-82.
96. Зайнятість ВПО: Звіт національної системи моніторингу ситуації з внутрішньо переміщеними особами. URL: http://ukraine.iom.int/sites/default/files/nms_round_13_ukrainian.pdf

97. Зайнятість, праця та соціальний захист населення: вітчизняний та зарубіжний досвід / за ред. Т.М. Кір'ян. К.: 2017. 245 с.

98. Закіянов Д. Еміграційні трагедії: досвід Польщі, Латвії та Румунії. URL: <https://www.eurointegration.com.ua/rus/>

99. Закон України «Про Державний бюджет України на 2017 рік». Про внесення змін до ст. 8 Закону України «Про Державний бюджет України на 2017 рік». Проект Закону України від 21 вер. 2017 р. № 6217 / Верховна Рада України: веб-сайт. 2017. 5 жовт. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=61384

100. Занятость и рынок труда: новые реалии, национальные приоритеты, перспективы / под ред. Л.С. Читова. М.: Наука, 2018. 583 с.

101. Заславский И. К новой парадигме рынка труда в современном мире. *Вопросы экономики*. 2017. № 2. С. 83-95.

102. Звіт про проведення дослідження соціальної інтеграції у громадах-партнерах проекту. Робочі матеріали проекту «Інтеграція ВПО у громадах України». Міжнародна організація з міграції, 2016. URL: http://pleddg.org.ua/wp-content/uploads/2016/05/IDP_REPORT_PLEDDG_edited_09.06.2016.pdf

103. Звонар Й.П. Активна політика зайнятості в країнах Європейського Союзу та можливості її застосування в Україні. *Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія: Економіка*. Вип. 2(1). 2015. С. 145-150. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvmdue_2015_2\(1\)27](http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvmdue_2015_2(1)27)

104. Зеліско Н.Б. Зайнятість населення та її державне регулювання / Н.Б. Зеліско, А. Гаврилук. Економічні проблеми сталого розвитку: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. імені проф. О.Ф. Балацького (м. Суми, 27 трав. 2015 р.); за заг. ред.: О.В. Прокопенко, М.М. Петрушенка. Суми: СумДУ, 2015. С. 473-475.

105. Земцова А.В. Совершенствование форм и методов государственного регулирования занятости населения в условиях экономического кризиса. URL: <https://www.dissercat.com/content/sovershenstvovanie-form-i-metodov-gosudarstvennogo-regulirovaniya-zanyatosti-naseleniya-v-us>

106. Институциональная экономика: учеб. пособие / под ред. Д.С. Львова. М.: Инфра-М. 2001. 318 с.

107. Исследование моделей корпоративной социальной ответственности, используемых в мировой практике. URL: <http://csrjournal.com/1746-issledovanie-modelejj-korporativnojj-socialnoj.html>

108. Іванченко А.В. Оцінювання дії механізмів державного регулювання зайнятості населення в Україні. *Держава та регіони. Серія: Державне управління*. 2013. № 1. С. 72-82.

109. Ільїч Л.М. Невідповідність кваліфікацій потребам ринку праці: теоретичний та практичний аспекти. Демографія та соціальна економіка. 2015. Вип. 3 (25). С. 173-185. URL: <https://doi.org/10.15407/dse2015.03.012>

110. Ільїч Л.М. Невідповідність кваліфікацій суспільним запитам як результат неузгодженості ринків праці та освіти. Краківський економічний університет. Theory and practice of reforming economic systems. Краків, 2015. С. 39-42.

111. Ільїч Л.М. Соціально-економічний механізм взаємодії ризиків праці та освіти. Економіка промисловості. 2017. № 2 (78). С. 97-116.

112. Ільїч Л. Ціннісні орієнтації молоді в освітньо-професійній сфері та шляхи мінімізації ризиків її соціального відторгнення на ринку праці. Україна: аспекти праці. 2014. № 8. С. 15-22. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uap_2014_8_5

113. Іртищева І.О. Можливості імплементації досвіду соціального розвитку країн ЄС у вітчизняну практику / І.О. Іртищева, О.В. Гуріна, Ю.А. Работін. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2018. Випуск 20. Частина 2. С. 6-10.

114. Как Польша борется за украинских трудовых мигрантов / Игорь Тышкевич. URL: <https://hvylya.net/>

115. Как реализовать европейский промышленный потенциал? URL: <https://www.dv.ee>

116. Карпуленко М.О. Студентське самоврядування у вищих навчальних закладах Польщі як фактор демократизації вищої освіти. Державне управління: теорія та практика. 2008. № 2. С. 1-7.

117. Качан Є.П. Принципи та методи формування регіональної політики ринку праці. *Зайнятість та ринок праці: міжвідом. наук. зб.* К.: 2011. Вип. 15. С. 3-16.

118. Квятковский Э. Безработица в переходный период. *Вопросы экономики*. 2017. № 9. С. 37-59.

119. Кейс-менеджмент внутрішньо-переміщених осіб: методичні рекомендації / автор-упорядник: Н.Є. Гусак. Київ, 2015. 62 с.

120. Кирюшкина Е. Корпоративная социальная ответственность и стратегическое управление компанией. *Проблемы теории и практики управления*. 2014. № 9. С. 61-67.

121. Ковалевський Л.Г. Макроекономіка: короткий курс. К.: УДУФМТ, 2016. 73 с.

122. Коваленко Ю. Теоретичні аспекти сутності послуги та її види. *Вісник КНТЕУ*. 2012. № 2. С. 38-46.

123. Коваль С.П. Державне регулювання зайнятості населення на ринку праці України: інвестиційно-регіональні аспекти. *Проблеми науки*. 2013. № 10. С. 15-21.

124. Кодекс України про адміністративні правопорушення. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/80731-10/page>

125. Комарова К.В. Соціальна відповідальність як складова стратегії бізнесу на підприємствах України / К.В. Комарова, Н.В. Ковальчук. *Інноваційна економіка*. 2016. № 5-6. С. 25.

126. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною Організацією Праці: у 2-х т. Т. I, Т. II. Женева: Міжнар. бюро праці, 1999. 1560 с.

127. Конвенція МОП «Про політику в галузі зайнятості» № 122 від 26.06.1984 р. URL: zakon.rada.gov.ua/go/993_062

128. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>

129. Корнаи Я. Устойчивый рост как важнейший приоритет. *Вопросы экономики*. 2006. № 10. С. 23-38.

130. Кравченко М.В. Актуальні проблеми соціального захисту інвалідів в Україні. URL: <http://academy.gov.ua/ej/ej12/txts/10kmvziu.pdf>

131. Краус Н.М. Детермінанти тіньової економіки в інноваційних умовах господарювання: моногр. Полтава: Дивосвіт, 2014. 148 с.

132. Криган Роман: Реформування служби зайнятості та ситуація на ринку праці Буковини. *Буковинський вісник державної*

служби та місцевого самоврядування. 27 лютого 2017. URL: <http://buk-visnyk.cv.ua/30-0/810/>

133. Крупник А.С. Громадський контроль: сутність та механізми здійснення. URL: https://novyi-stryi.at.ua/gromkontrol/KRUPNYK_A_pro_grom_kontrol.pdf

134. Кучмук Р.Є. Досвід застосування Закону України «Про зайнятість населення». *Ринок праці та зайнятість населення*. 2014. № 1. С. 56-60.

135. Латишева В.В. Громадські слухання як механізм громадського контролю за якістю управлінських послуг. *Державне будівництво*. 2007. № 2. URL: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/db/2007-2/doc/3/08.pdf>. 6

136. Лебедєв І.В. Соціальне партнерство як засіб подолання економічної кризи. *Економіка та держава*. 2009. № 4. С. 14.

137. Лібанова Е. Вплив зовнішньої міграції на соціально-економічний розвиток України. *Економіка України*. 1993. № 8. С. 76-80.

138. Лібанова Е.М. Нерівність в українському суспільстві: витоки та реальність. *Економіка України*. 2014. № 3 (628). С. 14-19.

139. Лідери ЄС ухвалили стратегію «Європа 2020» / Європейська рада. URL: http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_Data/docs/pressdata/en/ec/115298.pdf

140. Літинська В.А. Державне регулювання зайнятості населення в Україні. *Економічний вісник Держбанку*. 2013. № 3 (33). С. 260-263.

141. Лубківський М. 11% ветеранів: як повоєнна Хорватія повернула військових до мирного життя. URL: <https://www.eurointegration.com.ua/rus/>

142. Людський розвиток в Україні: інституційне підґрунтя соціальної відповідальності: кол. моногр. / за ред. Е.М. Лібанової; відпов. за випуск О.В. Макарова, О.М. Хмелевська; Ін-т демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України. Київ, 2017. 368 с.

143. Макогон Ю.В. Труд за рубежом: уч. посіб. / Ю.В. Макогон, Е.С. Шилец, О.А. Доронина. Донецьк: ДонНУ, 2008. 480 с.

144. Маринівська О. Підвищення якості надання послуг Державною службою зайнятості населення. URL: <http://dspace.tneu.edu.ua/bitstream/316497/24948/1/193-195.PDF>

145. Мартиненко М.В. Кадровий потенціал національної інноваційної системи як фактор розвитку економіки знань. *Соціальна економіка*. 2011. № 2. С. 195-204.

146. Мартиненко О.М. Напрями забезпечення зайнятості молоді в розвинутих країнах. *Економіка та держава*. 2017. № 12. С. 74-76.

147. Маршавін Ю.М. Державна політика зайнятості в Україні: необхідність перезавантаження. *Економіка та суспільство*. 2016. № 7. С. 679-685.

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

149. Маршавін Ю.М. Шляхи підвищення ролі державного соціального страхування на випадок безробіття на ринку праці України. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2013. № 3. С. 14-19.

150. Медведев О.М. Правовое регулирование обеспечения занятости населения. М.: Изд-во МГТУ, 2002. 96 с.

151. Международная организация труда. «Теневой» бизнес в Украине достиг ошеломляющих масштабов – эксперты / Сегодня.ua: веб-сайт. 2015. 16 июня. URL: <http://www.segodnya.ua/economics/business/tenevoy-biznes-v-ukraine-dostig-oshelomlyayushchih-masshtabov-eksperty-623882.html>

152. Методика розрахунку сумарного індексу інновацій, затверджена наказом Держстату від 28.12.2015 № 368. URL: http://ukrstat.gov.ua/metod_polog/metod_doc/2015/368/met_rsii.zip

153. Мещан І.В. Соціальне партнерство як механізм надання соціальних послуг в об'єднаній територіальній громаді. *Соціальні технології: актуальні проблеми теорії та практики*. 2016. Вип. 72. С. 46-54. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/stapttp_2016_72_7

154. Микульский К. Занятость и безработица. *Свободная мысль-XXI*. 2016. № 12. С. 37-49.

155. Михенко А. Світові моделі соціальної політики: уроки для України / А. Михенко, Н. Щур. URL: <http://visnyk.academy.gov.ua/wp-content/uploads/2013/11/2011-2-31.pdf>

156. Міненко В.Л. Державне регулювання ринку праці та зайнятості населення у глобалізованому світі: стан та тенденції розвитку. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu_2012_1_29

157. Мінімальна і середня зарплата в Швеції в 2019 році.
URL: pobezvizu.com.ua

158. Міщенко К.С. Соціальні послуги у сферах зайнятості та соціального обслуговування: порівняльний аналіз та перспективи розвитку. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2014. № 4. С. 53-57.

159. Могильний О.М. Експортувати товари, а не робочу силу / О.М. Могильний, М.К. Орлатий. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2012. № 3. С. 3-7.

160. Морозов П.Е. Государственная политика занятости в РФ и США. Трудовое право и право социального обеспечения. Актуальные проблемы: сб. статей. М.: Проспект, 2000. С. 93-107.

161. Муромцева Ю.І. Внутрішньо переміщені особи в Україні та їх вплив на ринок праці регіону: зб. наук. пр. Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди. *Економіка*. 2015. Вип. 15. С. 124-131. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/znphnpu_eko_2015_15_14

162. Мэнкью Н.Г. Макроэкономика. М.: Изд-во МГУ, 2014. 458 с.

163. Наказ Державної служби зайнятості (Центрального апарату) від 10.03.2015 р. № 35 «Про затвердження Стратегії модернізації та розвитку державної служби зайнятості – виконавчої дирекції Фонду загальнообов’язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття на 2016-2020 роки».

164. Наслідки євроінтеграції: соціальний аспект / А.І. Маренич, Н.Г. Мехеда. *Фінансовий простір*. 2013. № 4. С. 209-214.

165. На Сумщині запрацював перший в Україні Центр сприяння розвитку ОТГ Державної служби зайнятості / Державна служба зайнятості. 19 жовтня 2018. URL: <https://www.dcz.gov.ua/novyna/na-sumshchyni-zapracyuvav-pershyy-v-ukrayini-centr-spryyannya-rozvytku-otg-derzhavnoyi7>

166. Наукова та інноваційна діяльність в Україні / відп. за вип. О.О. Кармазіна. Держслужба статистики України. Київ, 2016. 257 с.

167. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на 2012-2021 pp. URL: http://www.meduniv.lviv.ua/files/info/nats_strategia.pdf

168. Неекономічні пріоритети модернізації в Україні з урахуванням інтеграційного досвіду країн Центрально-Східної Європи: наукова доповідь / за ред. О.М. Балакіревої; НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогнозів. НАН України». К., 2015. 162 с.

169. Никольская Г.К. Влияние глобализации экономических связей на состояние рынка труда в США. *Труд за рубежом*. 2000. № 1. С. 13-16.

170. Ніколайчук М.В. Складові елементи механізму регулювання міграційних процесів сільського населення. *Регіональна економіка*. 2005. № 3(37). С. 105-112.

171. Новак І.Н. Нестандартная занятость в Украине: социальные риски и контр-стратегии профсоюзов / И.Н. Новак, Б.Н. Оверковский. Фонд Ф. Эберта. Региональное представительство в Украине и Беларуси. Киев, 2011. 20 с.

172. Новак І.Н., Оверковский Б.Н. Нестандартная занятость в Украине / Фонд Ф. Эберта. Региональное представительство в Украине и Беларуси. Киев, 2017. 44 с.

173. Оболенський О.Ю. Опорний конспект лекцій з навчальної дисципліни «Публічне управління»: наукова розробка / О. Ю. Оболенський, С. О. Борисевич, С. М. Коник. К.: НАДУ, 2011. 56 с.

174. Оганян К.М., Стрельцов Н.М. Занятость населения и ее регулирование. Москва: Бизнес-Пресс, 2018. 376 с.

175. Огляд Глобального Договору. URL: <http://www.un.org.ua/ua/information-centre/news/1951>

176. Онікієнко В.В. Інноваційні фактори зайнятості. Формування ринкової економіки: зб. наук. пр. (спец. вип.). Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. Т. 3. Регулювання соціально-трудових відносин на ринку праці. Київ: КНЕУ, 2005. С. 419-429.

177. Онікієнко В.В. Молодіжний ринок праці України: проблеми та шляхи вирішення / В.В. Онікієнко, Л.Г. Ткаченко. К.: РВПС України НАН України, Укр. Ін-т соціальних досліджень, 2003. 160 с.

178. Онікієнко В.В. Розвиток ринку праці України: тенденції та перспективи: монографія / В.В. Онікієнко, Л.М. Ємельяненко, Л.Г. Ткаченко. К.: РВПС України НАН України, 2007. 286 с.

179. Організація і технологія надання послуг: навч. посібник / В.В. Апопій, І.І. Олексин, Н.О. Шутовська, Т.В. Футало / за ред. В.В. Апопія. К.: ВЦ «Академія», 2006. 312 с.

180. Орлов С.А. Использование опыта стран Европейского сообщества в формировании содержания и оценке качества начального профессионального образования: дис... канд. пед. наук: 13.00.08. М., 2008. 220 с.

181. Основні показники ринку праці (річні дані) / Державна служба статистики України: веб-сайт. 2017. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>. Назва з екрана.

182. Основы маркетинга / Ф. Котлер, Г. Армстронг, Д. Сондерс, В. Вонг; пер. с англ. 2-е. изд. М., СПб., К.: Издательский дом «Вильямс», 1999. 1056 с.

183. Особливості працевлаштування людей з інвалідністю / Державна служба зайнятості: офіційний сайт. URL: <https://www.dcz.gov.ua/publikaciya/osoblyvosti-pracevlashtuvannya-lyudey-z-invalidnistyu-0>. Дата звернення: 12.06.2019

184. Офіційний сайт державної служби зайнятості. URL: <http://www.dcz.gov.ua>

185. Офіційний сайт державної служби статистики. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>

186. Офіційний сайт Європейської Комісії. URL: <http://ec.europa.eu>.

187. Офіційний сайт Міжнародної конфедерації агентств позикової праці. URL: <https://www.ciett.org/>

188. О'Хігінс Н. Піднімаючись проблемою працевлаштування молоді: нові докази з ключових питань політики. Женева: МОТ, 2017 р. 234 с.

189. Павліха Н.В., Скороход І.С. Транскордонне співробітництво і міжрегіональна інтеграція як чинники сталого просторового розвитку регіону. *Економічні науки. Серія: Регіональна економіка*: зб. наук. праць. Луцький національний технічний університет. 2008. Вип. 17(5). С. 79-90.

190. Павлюк Т.І. Ринок праці в Європейському Союзі. Глобальні та національні проблеми економіки. 2015. № 8. С. 872-875.

191. Падалка Л. На ринку праці всі рівні. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2011. № 3. С. 44-45.

192. Панкратьева Н. Система статистических показателей сферы услуг как сектора экономики. *Вопросы статистики*. 1998. № 4. С. 17-19.

193. Перепелиця М.П. Державна молодіжна політика в Україні (регіональний аспект): монографія. К.: Український ін-т соціальних досліджень; Український центр політичного менеджменту, 2001. 242 с.

194. Переформатування європейської інтеграції: можливості і ризики для асоціації Україна-ЄС. URL: http://razumkov.org.ua/uploads/article/2018_pereformatuvannia_ievropeiskoi_intehratsii.pdf

195. Петюх В.М. Ринок праці та зайнятість. Міжрегіон. академія управління персоналом. К.: МАУП, 1997. 120 с.

196. Підвищення пенсійного віку є необхідним кроком для забезпечення стабільності пенсійної реформи. / Представництво ООН в Україні: веб-сайт. 2017. URL: <http://www.un.org.ua/ua/informatsiinyi-tsentr/news/2717-2010-07-19-16-30-47-pidvischennya-pensijnogo-viku>

197. Підлісний В.І. Деякі аспекти оптимізації регіонального ринку праці. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2013. № 4. С. 65-68.

198. Підсумковий звіт: Моделі підтримки зайнятості та супроводу на робочому місці для людей з інвалідністю в країнах Європейського Союзу (на замовлення ПРООН в Україні; підготовлений Консультантом з питань ринку праці Френком Кеваном (Frank Kavanagh)). Січень 2015 р.

199. Плевако Н.С. О шведском «государстве благосостояния». Социальное государство: концепция и сущность. ДИЕ РАН. № 138. М.: ОГНИ, 2004. С. 128-134

200. Плюшкина Т.А. Содержание и технологии подготовки менеджеров в высших профессиональных школах Франции: дис... канд. пед. н. Казань, 2004. 213 с.

201. Податковий кодекс України [Кодекс від 2 груд. 2010 р. № 2755-VI (зі змінами, внесеними згідно із 112 законами в 2010-2017 рр.)]. Офіц. вісн. України. 2010. 10 груд. (№ 92). Т. 1. С. 9. Ст. 3248.

202. Политика противодействия безработице / Ф.Т. Прокопов, Т.М. Малева; Бюро эконом. анализа. М.: РОССПЭН 2017. 689 с.

203. Положення про електронні освітні ресурси (наказ МОН України від 01.10.2012 № 1060). URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1695-12>

204. Польща запроваджує нульовий податок на доходи для молоді до... URL: <https://www.eurointegration.com.ua>

205. Помилка в системі? Або чому німецьким пенсіонерам доводиться працювати. URL: <https://www.dv.ee>

206. Понікаров В.Д., Топоркова М.М. Пенсійне та соціальне забезпечення: підручник. Харків: ВД «ІНЖЕК», 2006. 400 с.

207. Порядок відбору навчальних закладів для організації професійного навчання зареєстрованих безробітних та їх проживання в період навчання (зі змінами) (наказ Міністерства соціальної політики України від 16.05.2013 № 269). URL: zakon.rada.gov.ua/go/z0843-13

208. Порядок професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації зареєстрованих безробітних (зі змінами) (спільний наказ Міністерства соціальної політики та Міністерства освіти і науки України від 31.05.2013 № 318/655). URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z1029-13>

209. Посилення відповідальності роботодавця та інші зміни в трудовому законодавстві України. Інформаційний бюлетень «Asters». URL: http://www.asterslaw.com/upload/medialibrary/newsletters/asters_newsletter_ukr_13_01_15.html

210. Постанова Ради Міністрів УРСР «Про створення державної служби зайнятості в Українській РСР» від 21.12.1990 № 381. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/go/381-90-п>

211. Працевлаштування молоді з інвалідністю: навч. посіб. / Ю.М. Маршавін, Д.Ю. Маршавін, М.В. Судаков, Л.В. Бондарчук; за заг. ред. Ю.М. Маршавіна. К.: ПІК ДСЗУ, 2010. 184 с.

212. Пріоритети нової програми гідної праці в Україні на 2016-2019 роки. За матеріалами ЦК Профспілки. URL: http://bcprofspilka.at.ua/news/prioriteti_novoji_programi_gidnoji_praci_v_ukrajini_na_2016_2019_roki/2015-09-07-918

213. Прилипко С.М. Трудове право України: підруч. [5-е вид., перероб. і доп.] / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. Х.: ФІНН, 2012.

214. Програма зайнятості населення м. Києва на 2018-2020 роки. URL: <https://dsp.kyivcity.gov.ua/content/programma-zaynyatosti-naselennya-m-kyieva-na-20182020-roky.html>

215. Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії: Закон України від 05.10.2000 р. № 2017-III. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2017-14>

216. Про Державну службу зайнятості України: Указ Президента України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/19/2013>

217. Проект Інноваційного кодексу України / Офіційний сайт Науково-дослідного інституту правового забезпечення інноваційного розвитку. URL: <http://ndipzir.org.ua/>

218. Проект Стратегії модернізації та розвитку державної служби зайнятості – виконавчої дирекції Фонду загальнообов’язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття на 2016 – 2020 роки. URL: <http://marsovet.org.ua/articles/show/article/2431>

219. Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб: Закон України від 20.10.2014 р. № 1706-VII. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/>

220. Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб: Закон України. *Офіц. вісн. України*. 2 грудня 2014. № 94. С. 7. Ст. 2709. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1706-182>

221. Про загальні засади державної молодіжної політики в Україні: Декларація від 15 груд. 1992 р. № 2859-XII / Верховна Рада України. URL: <http://www.rada.gov.ua/> (20.01.2016). Назва з екрана.

222. Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття України: Закон України від 2 березня 2000 р.: станом на 01.05.2016 р. / Верховна Рада України. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1533-14>

223. Про зайнятість населення: Закон України від 01.03.2013 р. № 5067-VI. ВВР України. 2013. № 24. Ст. 243.

224. Про затвердження Порядку та строків надання дотації роботодавцю для забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем: наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 25 лютого 2008 р. № 82. URL: https://hrliga.com/docs/Nakaz_82.htm

225. Про захист прав споживачів: Закон України від 12 трав. 1991 р. № 1023-XII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1023-12>

226. Про звернення громадян: Закон України від 02.10.1996 № 393/96-ВР. URL: <https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/393/96-%D0%B2%D1%80>

227. Про зовнішню трудову міграцію: Закон України від 05.11.2015 № 761- VIII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/761-19>

228. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні: Закон України від 21.03.1991 р. № 875-XII. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/ed_2005_05_31/T087500.html

229. Про першочергові заходи щодо забезпечення реалізації та гарантування конституційного права на звернення до органів державної влади та органів місцевого самоврядування: Указ Президента України від 07.02.2008 р. № 109/2008. URL: <https://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/109/2008>

230. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 р. № 1045-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14>

231. Про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів: Конвенція № 156, ратифікована Законом України від 06.03.2003 № 624-IV (624-15). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_065

232. Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 6 жовтня 2005 року № 2961-IV. Офіц. вісн. України від 16 лист. 2005 № 44.

233. Про соціальні послуги: Закон України від 19 черв. 2003 р. № 966-IV (зі змінами, внесеними згідно із 8 законами в 2004-2012 рр.). *Офіц. вісн. України*. 2003. 1 серп. (№ 29). С. 52. Ст. 1435.

234. Про соціальні послуги: Закон України від 17.01.2019 р. № 2671-VIII. ВВР України. 2019. № 18. Ст. 73.

235. Про спільноту СВБ. URL: <http://svb.ua/about>

236. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні: Закон України від 5 лютого 1993 р. № 2998-XII. Відомості Верховної Ради України. 1993. № 16. Ст. 167. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/2998-12.23>

237. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні: Закон України від 23.04.2016 / Верховна Рада України. URL: <http://www.rada.gov.ua/>

238. Про Стратегію розвитку державної молодіжної політики на період до 2020 року: Указ Президента України від 27 вересня 2013 р. № 532/2013 / Верховна Рада України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/532/2013>. Назва з екрана

239. Про Стратегію сталого розвитку «Україна – 2020»: Указ Президента України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5/2015>.

240. Професійний розвиток персоналу підприємств у країнах Європейського Союзу: посібник / Л.П. Пуховська, А.О. Ворначев, С.О. Леу; за наук. ред. Л.П. Пуховської. Київ: ІШТО НАПНУ. 2015. 176 с.

241. Профілювання та кейс-менеджмент в сфері зайнятості населення: метод. посіб. / авт. кол.: О. Волгіна, Н. Гусак; заг. ред. О. Іванова, О. Волгіна. ПРООН в Україні, Проект «Підтримка реформи соціального сектору в Україні». Київ: Ваіте, 2017. 72 с.

242. Профорієнтація молоді – проблема нагальна і спільна: служба зайнятості та Пісочинська ОТГ об'єднали зусилля / Харківський обласний центр зайнятості: офіційний сайт. 23 березня 2019. URL: <https://kha.dcz.gov.ua/novyna/proforiyentaciya-molodi-problema-nagalna-i-spilna-sluzhba-zaynyatosti-ta-pisochynska-otg>

243. Пуховська Л. Співробітництво в сфері професійно-технічної освіти в Європі: політика, інструменти інтеграції, перспективи. URL: [file:///C:/Users/danny/Downloads/Nvipo_2013_6_5%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/danny/Downloads/Nvipo_2013_6_5%20(1).pdf)

244. Радіонова О.М. Зайнятість у великих містах: сучасний економіко-теоретичний аналіз: моногр. Х.: Харк. нац. ун-т міськ. госп-ва ім. О.М. Бекетова, 2014. 178 с.

245. Радчук О. Україна переживає бум внутрішньої та зовнішньої трудової міграції. Слово і Діло. 2016. URL: <https://www.slovoidilo.ua/2016/06/15/kolonka/aleksandr-radchuk/ekonomika/u-pastczieekonomichnoyi-bezvychodi-novi-ryzyky-trudovoyi-mihracziyi-dlya-ukrayi>

246. Ралко О.С. Особливості реалізації соціальної політики ЄС. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Економіка і менеджмент*. 2016. № 21. С. 37-40.

247. Реформування соціальної політики в Україні: проблеми та перспективи: навч.-наук. видання / за заг. ред. В.А. Скуратівського, В.П. Трощинського. Київ-Львів, 2016 р. 367с.

248. Ринок праці в 2016 році / Державна служба статистики України: веб-сайт. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/publ11_u.htm. Назва з екрана.

249. Роботизація може позбавити роботи мільйони німців – дослідження. URL: <https://www.dv.ee>

250. Романюк М.Д. Міграційні загрози національній безпеці України: сучасні виклики, проблеми подолання. *Демографія та соціальна економіка*. 2015. № 3. С. 99-111. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/dse_2015_3_9

251. Руженський М.М. Працевлаштування як форма соціального захисту населення. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2013. № 2. С. 8-11.

252. Руженський М.М. Трансформація інститутів соціального захисту населення в транзитивній економіці: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. екон. наук: спец. 08.00.01. К., 2016. 34 с.

253. Рынок труда. Занятость. Безработица / В.А. Павленков. М.: изд-во МГУ, 2014. 478 с.

254. Рынок труда: занятость и безработица / А.А. Никифорова. М., 2013. 578 с.

255. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда / под ред. А.И. Рофе. М.: ЛИСК, 1997. 245 с.

256. Рынок труда и занятость населения / К.Г. Кязимов. М.: Перспектива, 2015. 569 с.

257. Савченко В. Визначення перспективних напрямів та обсягів професійного навчання безробітних відповідно до потреб ринку праці. Україна: аспекти праці. 2004. № 5. С. 12-18.

258. Савченко Н.В. Проблеми реалізації державної сервісно-орієнтованої політики зайнятості. Актуальні проблеми державного управління: зб. наук. пр. ОРІДУ / голов. ред. М.М. Іжа. Вип. 2(70). Одеса: ОРІДУ НАДУ, 2017. С. 96-99.

259. Савченко Н. Роль соціального партнерства в соціальному регулюванні професійного навчання безробітних. *Вісник Національної академії державного управління*. URL: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vnadu/2009_1/08_%20Sociol_%20Gum_%20polit.pdf

260. Системи освіти Європи. URL: <http://translate.google.com/translate?hl=ru&sl=pl&tl=uk&prev=hp&u=http://www.eurydice.org.pl/>

261. Скібська К.О. Сучасні рекрутингові технології на ринку праці. Економіко-культурологічне позиціонування України в світовому глобалізованому просторі: матер. І міжн. наук.-практ. конф. (14-15 лютого 2016 р.). Кошице, 2016. С. 142-145.

262. Слезанська Г.І. Діяльність фахівця із соціальної роботи з надання соціальних послуг населенню у територіальній громаді / Г.І. Слезанська, Н.М. Горішна. *Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна»*. 2016. № 12. С. 113-118. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Znpkhist_2016_12_26

263. Слюсаренко К.В. Соціальна політика ЄС: Сучасні виклики та перспективи / К.В. Слюсаренко, М.М. Садовенко. URL: <https://www.econa.org.ua/index.php/econa/article/view/1276/pdf>

264. Софієнко А.В. Соціальна відповідальність бізнесу: розуміння та сучасні тенденції. *Економічні інновації*. 2012. Вип. 47. С. 297-301.

265. Соціальна відповідальність бізнесу: розуміння та впровадження. К.: ВК «КІТ», 2005. 45 с.

266. Соціальна відповідальність / О.Є. Кузьмін, О.В. Пирог, Л.І. Чернобай та ін. Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2016. С. 36.

267. Соціальний захист населення України: навч. посіб. / авт. кол.: І.Ф. Гнибіденко, М.В. Кравченко, О.М. Коваль, О.Ф. Навікова та ін.; за заг. ред. В.М. Вакуленка, М.К. Орлатого. К.: Вид-во НАДУ; Вид-во «Фенікс», 2010. 212 с.

268. Соціально-педагогічна робота з дітьми та молоддю з функціональними обмеженнями. URL: http://www.ebooktime.net/book_156_glava_91

269. Стандартні правила забезпечення рівних можливостей для інвалідів: Резолюція 48/96 Генеральної Асамблеї ООН від 20

грудня 1993 р. / Офіційний сайт «Законодавство України». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_306/card6#Public (дата звернення: 22.06.2019).

270. Стратегія виживання. Великобританія: Лондон, відділ стратегії прем'єр-міністра, 2004 р. 206 с.

271. Стратегія інтеграції внутрішньо переміщених осіб та впровадження довгострокових рішень щодо внутрішнього переміщення на період до 2020 року: розпорядження Кабінету Міністрів України. *Офіц. вісн. України*. 29 груд. 2017 № 102. С. 54. Ст. 3157. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/909-2017-%D1%80>

272. Стратегія сталого розвитку «Україна – 2020». URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5/2015>

273. Стратегія 4.0 в країнах ЄС – Індустрія 4.0 в Україні. URL: <https://industry4-0-ukraine.com.ua/.../review-national-strateg>

274. Судаков М.В. Проблеми організації моніторингу ринку праці України. Соціологія праці та зайнятості: шляхи інституціоналізації та перспективи розвитку: зб. наук. пр. IV Міжн. наук.-практ. конф. / упоряд. М.П. Лукашевич, Е.М. Кучменко, М.В. Туленков, О.Ю. Вілкова, М.В. Судаков, Л.І. Голишкіна; за заг ред. М.П. Лукашевича. К.: 2013. С. 51-56.

275. Суд ЄС: працедавці повинні фіксувати робочий час повністю. URL: <https://www.dv.ee>

276. Сэй Ж.-Б. Трактат по политической экономии. URL: <http://ek-lit.narod.ru/saysod.htm>

277. Таршина О.С. Державна політика зайнятості населення. *Економіка та держава*. 2006. № 1. С. 77-80.

278. Ташкінова О.А. Ефективність надання соціальних послуг з первинного працевлаштування безробітним молодим фахівцям: теоретико-методичний аспект аналізу. *Вісник Маріупольського державного університету*. 2015. Випуск 9. С. 222-230.

279. Терюханова І. Зайнятість інвалідів: реалії та перспективи. Україна: аспекти праці. 2007. № 1. С. 3-8.

280. Терюханова І.М. Професійна освіта для інвалідів: здобутки, проблеми та перспективи / І.М. Терюханова, Н.К. Стульпінас. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2013. № 1. С. 33-37.

281. Тиждень профорієнтації: в Лимані фахівці центру зайнятості провели важливі заходи / Лиманская сторона (26.03.2019).

URL: <https://liman.in.ua/nedelya-proforientatsii-v-limane-spetsialisty-tsentra-zanyatosti-proveli-vazhnye-meropriyatiya/>

282. Тищенко Н.І. Внутрішньо переміщені особи в Україні як проблема сьогодення / Н.І. Тищенко, Б.Ю. Піроцький. *Молодий вчений*. 2014. № 10(13)(2). С. 124-126. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2014_10\(13\)\(2\)__31](http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2014_10(13)(2)__31)

283. Тищук Т.А. Тіньова економіка в Україні: масштаби та напрями подолання: аналіт. доп. / Т.А. Тищук, Ю.М. Харазішвілі, О.В. Іванов; за заг. ред. Я.А. Жаліла. К.: НІСД, 2011. 96 с.

284. Тітченко Н.В. Взаємодія ринку праці та ринку освітніх послуг: соціально-економічний аспект. Інноваційні технології навчання у професійно-технічній освіті: матеріали науково-практичної конференції (Суми, 27 лист. 2014 р.). Суми: Сумський державний університет, Сумський обл. ц-р зайнятості, 2014. С. 52-60.

285. Тітченко Н.В. Особливості взаємодії ринку праці і ринку освітніх послуг, тенденції та перспективи розвитку. Актуальні проблеми професійної орієнтації та професійного навчання в умовах соціально-економічної нестабільності: матеріали VII Міжнародної науково-практичної конференції (Київ, 28 жовтня 2014 р.); у 2 ч. Ч. 2. / упоряд.: Л.М. Капченко, С.О. Тарасюк, Л.Г. Авдєєв та ін. К.: ІПК ДСЗУ, 2014. С. 226-232.

286. Тітченко Н.В. Особливості професійної підготовки безробітних у навчальних закладах державної служби зайнятості. Materiály IX mezinárodní vědecko-praktická konference «Efektivní nástroje moderních věd – 2013» – Díl 25. Pedagogika: Praha. Publishing House «Education and Science» s.r.o – 96 stran. 2013. С. 50-52.

287. Тітченко Н.В. Переваги професійного навчання безробітних у ЦПТО ДСЗ. Основні напрями гармонізації зайнятості на сучасному етапі соціально-економічних реформ в Україні: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (Київ, 23 трав. 2012 р.) / упоряд. О.Ю. Вілкова, Л.Г. Новаш. К.: ІПК ДСЗУ, 2012. С. 311-317.

288. Тітченко Н.В. Професійна підготовка безробітних у навчальних закладах державної служби зайнятості: особливості та переваги. Ресурсний підхід в управлінні навчальними закладами:

матеріали Міжрегіон. наук.-практ. конф. (Житомир, 16 квіт. 2013 р.). Житомир: вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2013. С. 67-72.

289. Тітченко Н.В. Професійне навчання за направленням державної служби зайнятості: андрагогічний підхід. Технології забезпечення якості освіти в державному управлінні: виклики сьогодення: матеріали другої Всеукр. наук.-пр. конф. за міжнар. участю (Київ, 30 лист. 2012 р.) до 15-річчя галузі науки «Державне управління» / за заг. ред. Ю.В. Ковбаска, К.О. Ващенко, М.М. Білінської. К.: НАДУ, 2012. С. 108-109.

290. Тітченко Н.В. Роль центрів професійно-технічної освіти державної служби зайнятості у розвитку трудових ресурсів. Соціологія праці та зайнятості: шляхи інституціоналізації і перспективи розвитку: зб. наук. пр. V Міжнар. наук.-пр. конф. К.: ІПК ДСЗУ, 2014. С. 100-104.

291. Торопов Д.А. Обеспечение качества профессионального образования в Германии: дис... д. пед. н. М., 2005. 220 с.

292. Третнер К. Программно-целевой метод бюджетирования в странах с переходной экономикой. *Финансы*. 2018. № 9. С. 70-75.

293. Три проблеми переселенців, які Президенту Зеленському слід вирішити в першу чергу / LB.ua. URL: https://ukr.lb.ua/blog/kateryna_koba/426498_tri_problemi_pereselentsiv_yaki.html

294. Туленков М.В. Концептуалізація понять «менеджмент» і «управління» в сучасному науковому дискурсі. *Політичний менеджмент*. 2009. № 3. С. 101-111.

295. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони (ратифіковано із заявою Законом № 1678-VII від 16.09.2014). URL: https://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/984_011/page

296. Угода про асоціацію між Україною та Європейським Союзом. URL: <https://eu-ua.org/tekst-uhody-pro-asotsiatsiiu>

297. Уильямс К. О классовом характере безработицы и путях ее снижения. *Социологические исследования*. 2017. № 5. С. 67-75.

298. Украина: Анализ востребованности и оценка качества услуг аутсорсинга. URL: <http://www.hrd.com.ua/index.php/news/626-2012-09-03-12-07-04>

299. Україна і МОП підписали Меморандум про взаєморозуміння щодо реалізації Програми Гідної праці для України на період 2016-2019 роки. URL: http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article?art_id=187817&cat_id=107177.

300. Україна: огляд урбанізації. Вашингтон: Міжнародний банк реконструкції та розвитку, Світовий банк, 2017. 196 с.

301. Україна: перспективи розвитку (консенсус-прогноз): матеріали квартального семінару з макроекономічного прогнозування Міністерства економічного розвитку і торгівлі України. 2017. Вип. 45. URL: file:///C:/Users/Danny/Downloads/Consensus_2017_September_Ukr.pdf

302. Українське суспільство: міграційний вимір: нац. доповідь / Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України. К., 2018. 396 с.

303. Українсько-польський робітничий портал. URL: <http://www.ukrpraca.com/> (03.11.2015).

304. У Млинівській об'єднаній територіальній громаді створюють місцеве партнерство у сфері зайнятості населення / HR-центр державної служби зайнятості (18 квіт. 2019). URL: <https://www.facebook.com/groups/525016801035000/permalink/1189188687951138/>

305. У Німеччині законом встановили мінімальну зарплатню – 8,50 євро. URL: <https://www.dv.ee>

306. У Німеччині посилюють боротьбу з нелегальним працевлаштуванням. URL: <https://www.dv.ee>

307. Управление и организация в сфере услуг. Теория и практика / К. Хаксвер, Б. Рендер, Р. Рассел, Р. Мердик. СПб., 2002. 752 с.

308. Федоренко В.Г. Політична економія: підруч. / В.Г. Федоренко, О.М. Діденко, М.М. Руженський, О.Ф. Іткін; за наук. ред. В.Г.Федоренка. К.: Алерта, 2008. 487 с.

309. Філіпова Н.В. Зміна співвідношення понять «державне управління», «публічне адміністрування», «публічне управління» в системі суспільно-політичної трансформації. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2015. № 6. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Duur_2015_6_5

310. Філяк М.С. Тенденції соціально-економічної адаптації ВПО у приймаючих громадах Сходу та Півдня України у 2015-

16 pp. / М.С. Філяк, Ю.Ю. Завадовська. Причорноморські економічні студії. 2017. Вип. 13(2). С. 166-170. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/bseu_2017_13%282%29__34

311. Фірсова С.Г. Управління зайнятістю: системний підхід. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2006. № 12. С. 162-166.

312. Фокас Л.М. Компетентнісні підходи в кадровому менеджменті. Компетенційний підхід як інструмент розвитку кадрового потенціалу ДСЗ: матеріали круглого столу (Київ, 22 груд. 2011 р.). К., 2012. С. 73-80.

313. Фоміцька Н.В. Контроль у державних інституціях: навч. пос. / Н.В. Фоміцька, Н.С. Миронова, Л.В. Набока; за заг. ред. Х.: Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2012. 144 с.

314. Фоміцька Н.В. Теорія систем для менеджерів: навч. посіб. / Н.В. Фоміцька, В.В. Єганов. Х.: Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2013. 248 с.

315. ФРН має один з найбільших показників зайнятості у Євросоюзі. URL: <https://www.dv.ee>

316. Функціональна оцінка державної служби зайнятості України: Проект звіту за результатами спільного дослідження ПРООН і МОП. К., 2016. 70 с.

317. Хоут Р. Взгляд Европарламента на будущее социальной ответственности / SEAL. 2003. С. 42-43.

318. Цибульська Ю.О. Імплементация в Україні європейського досвіду створення транскордонних партнерств / Ю.О. Цибульська, О.Б. Цісінська, М.О. Гусєва. *Регіональна економіка*. Львів, 2011. № 3. С. 159-166.

319. Цивільне право: навч. посіб. / О.А. Підпригора, Д.В. Боброва, Н.С. Кузнецова, В.В. Луць, О.В. Дзера та ін.; за ред. О.А. Підпригори, Д.В. Бобрової. К.: Вентурі, 1996. 480 с.

320. Цивільний кодекс України / Відомості Верховної Ради України. 2003. № 40-44. Ст. 356.

321. Чабан Ю. Сутність соціального діалогу в системі трудових відносин. *Соціальні виміри суспільства*. 2012. № 4. С. 325.

322. Чаусовська С.І. Поняття публічних послуг та їх класифікація. *Держава та регіони*. 2017. № 1 (57). С. 102-108.

323. Черешня С.С. Організація взаємодії центрів зайнятості з новоствореними об'єднаними територіальними громадами (Із практики роботи Хмельницької обласної служби зайнятості).

Ринок праці та зайнятість населення. 2017. № 3. С. 104-108.
URL: http://ipk.edu.ua/journal/RP-2017_3_S.pdf

324. Черкасов А.В. Качество жизни как объект государственного регулирования экономики. *Альманах современной науки и образования*. 2012. № 12. (Ч. 2). С. 165-168.

325. Чернега А.Л. Структура, основні цілі, функції та аналіз показників ефективності функціонування органів служби зайнятості на різних рівнях. *Бионика интеллекта: науч.-техн. журнал*. 2016. № 1 (86). С. 125-129.

326. Чернов С.І. Текст лекцій з дисципліни «Публічне адміністрування» (для студентів усіх форм навчання за спеціальністю 7.03060101, 8.03060101 «Менеджмент організацій і адміністрування» (за видами економічної діяльності)) / С.І. Чернов, С.О. Гайдученко. Х.: ХНУМГ, 2014. 97 с.

327. Четвернина Т. Положение безработных и государственная политика на рынке труда. *Вопросы экономики*. 2017. № 2. С. 102-113.

328. Чорна Л.О. Концепція регіональної політики зайнятості населення. *Ефективна економіка*. 2012. № 6. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua>

329. Шаповал М.І. Менеджмент якості. К.: Знання, 2003. 475 с.

330. Шаркова А. Эффективность деятельности службы занятости населения: теоретический и практический аспекты. *Предпринимательство*. 2009. № 2. С. 178-182.

331. Шевченко О.В. Регулювання політики корпоративної соціальної відповідальності: практика країн-членів Європейського Союзу. *Актуальні проблеми міжнародних відносин*. 2014. Випуск 122 (частина І). С. 12-21.

332. Шкіндюк І.Ю. Шляхи удосконалення державного управління зайнятістю населення України. *Державне будівництво*. 2012. № 1. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu_2012_1_43

333. Штундер І.О. Інституційні важелі формування ефективної зайнятості в умовах інноваційного розвитку. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2014. Випуск 35. С. 40-47.

334. Щадилов Г.А. Факторы, определяющие выбор эффективной формы социальной ответственности. *Вестник Томского государственного университета*. № 300-2. 2007. С. 89-92.

335. Щербак В.Г. Сутність та специфіка організації професійної підготовки безробітних навчальними закладами державної служби зайнятості / В.Г. Щербак, Н.В. Тітченко. Підвищення ефективності використання персоналу та його розвиток: колективна монографія; за наук. ред. А.Г. Бабенка. Дніпропетровськ: УМСФ, 2016. Розд. 2.2. С. 49-58.

336. Щодо підвищення ефективності регулювання ринку праці у прикордонних районах західних регіонів України: аналітична записка. URL: <http://www.niss.gov.ua/articles/1293/>

337. Що загрожує за нелегальну працю в Німеччині. URL: <https://www.dv.ee>

338. Що очікує соціальний діалог в Україні в контексті Угоди про Асоціацію з ЄС? URL: <https://bureau.in.ua/index.php/home/sotsialnyi-dialoh/219-shcho-ochikue-sotsialnij-dialog-v-ukrajini-v-konteksti-ugodi-pro-asotsiatsiyu-z-es>

339. Щотова Ю.М. Правове регулювання працевлаштування молоді в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право трудового забезпечення». Харків, 2006. 19 с.

340. 12 країн, де люди втратять найбільше робочих місць через Brexit. URL: <https://mind.ua/.../20193828-12-krayin-de-lyudi-vtratyat-naj...>

341. Экономика. Толковый словарь: англ.-рус. / Д. Блэк, А.В. Щедрин, И.М. Осадчая; общ. ред. И.М. Осадчая. М.: ИНФРА-М: ВесьМир, 2000. 830 с.

342. Balashova N. Professional training for registered unemployed in public employment services in terms of system transformation. *Management*. 2016. № 24. P. 43-54.

343. Becker G.S. Crime and Punishment: An Economic Approach / Gary Stanley Becker. *Journal of Political Economy*. № 76. 1968. P. 169-217.

344. Brynjolfsson Erik, Andrew McAfee The Second Machine Age Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies. Gebundenes Buch.

345. Carroll A. A corporate social responsibility journey: looking back, looking forward. URL: http://www.academia.edu/2706899/a_csr_journey_looking_back_looking_forward

346. Corporate Social Responsibility. A Government update. Department of Trade and Industry, 2004. 28 p.

347. Corruption Perceptions Index / Transparency International: website. 2017. URL: http://www.transparency.org/policy_research/surveys_indices/cpi

348. Council of the European Union. Council recommendation on the validation of non-formal and informal learning. *Official Journal of the European Union*. C 398/1, 20.12.2012. P. 1-5. URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:EN:PD>

349. Digital Transformation Monitor Key lessons from national industry 4.0 policy initiatives in Europe / European Commission. May 2017. 12 p.

350. EU committees: social regulation, law and politics / edited by Christian Joerges and Ellen Vos. Oxford; Portland, Or.: Hart Pub., 1999. 410 p.

351. EU-OSHA. Analysis report on EU and member States, policies, strategies and programmes on population and workforce ageing / Alice Belin, Claire Dupont, Yoline Kuipers et al. Luxembourg: Publications Office of the European Union, European Agency for Safety and Health at Work, 2016. 170 p.

352. EU-OSHA, Cedefop, Eurofound, EIGE. Joint report on Towards age-friendly work in Europe: a life-course perspective on work and ageing from EU Agencies. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2017. 90 p.

353. EU-OSHA. Rehabilitation and return to work: Analysis report on EU and Member States policies, strategies and programmes. Luxemburg: European Agency for Safety and Health at Work, Publications Office of the European Union, 2016. 94 p.

354. Eurofond. Role of governments and social partners in keeping older workers in the labour market / Toms Feifs, Tina Weber, Oscar Vargas, Karel Fric. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2013. P. 50.

355. European Convention on the Legal Status of Migrant Workers. Strasbourg: European Treaty Series, 1977. № 93. 12 p.

356. Europe 2020 indicators, 01/04/2014. URL: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/europe_2020_indicators/headline_indicators

357. Eurostat. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/graph.do?pcode=tps00082&language=en>

358. Eurostat. URL: https://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/work/2018_02_geog_discontent.pdf
359. Eurostat. Social-protection. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/social-protection/quality>
360. EU Youth Report 2012. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012. 284 p.
361. Falch T. Financing lifelong learning: Funding mechanisms in education and training / Torberg Falch, Hessel Oosterbeek. EENEE Analytical Report. No. 10 Prepared for the European Commission. European Commission Education and Culture, 2011. 40 p.
362. Friedmann J. Rethinking poverty: Empowerment and Citizen Right. *International Social Science Journal*. 1996. № 148.
363. Friedman M. The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits. *The New York Times Magazine*. 1970. September 13. P. 32-33.
364. Future skills supply and demand in Europe. Forecast 2012. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012. CEDEFOP (Research Paper # 26). URL: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5526_en.pdf
365. Garriga E., Mele D. Corporate social responsibility theories: mapping the territory. *Journal of Business Ethics*. 2004. August. Vol. 53. Issue 1-2.
366. Global Integrity: Independent Information on Government & Corruption / Global Integrity. 2017. URL: <http://www.globalintegrity.org>
367. Goshen N. Age discrimination and older workers: Theory and legislation in comparative context. Geneva: International Labour Organization. 2008. 67 p.
368. Government as Partner? CSR Policy in Europe. Gutersloh: Bertelsmann Stiftung, 2006. 4 c.
369. Harrison R. Does Innovation Stimulate Employment? A Firm-level Analysis Using Comparable Micro-data From Four European Countries / Harrison, R., Jaumandreu, J., Mairesse, J., Peters, B. NBER Working Paper. 2018. P. 29-43.
370. Ilmarinen J. Work ability -a comprehensive concept for occupational health research and prevention. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*. 2009. Vol. 35. No 1. P. 1-5

371. Income from work after retirement in the EU. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012. URL: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1259en_0.pdf

372. Investing in research: an action plan for Europe. Brussels, 4.6.2003. URL: <http://ec.europa.eu/invest-in-research/pdf/226/en.pdf>

373. Issues paper for the Global Dialogue Forum on the Challenges and Opportunities of Teleworking for Workers and Sectoral Policies Department. Geneva, ILO, 2016. 711 c.

374. Jobs Online / Nakamura A.O., Shaw K.L., Freeman R.B., Nakamura E., Pyman A. NBER. Chapters Studies of Labor Market Intermediation. 2009. P. 27-65.

375. Johnson G. Exploring Corporate Strategy / Gerry Johnson, Kevan Scholes, Richard Whittington – the 8th ed. England: Essex; Pearson Education Ltd: FT Prentice Hall, 2008. 664 p.

376. Johnson, S. Kaufmann, D. and Zoido-Lobaton, P. (1998), «Regulatory Discretion and the Unofficial Economy». *American Economic Review: Papers and Proceedings*. Vol. 88, No. 2 (May), pp. 387-392.

377. Johnson S. Regulatory Discretion and the Unofficial Economy / S. Johnson, D. Kaufmann, P. Zoido-Lobaton. *American Economic Review: Papers and Proceedings*. 1998. Vol. 88. No. 2 (May). P. 387-392.

378. Justice, fundamental rights and equality / European Commission Directorate-General for Communication. Citizens information. Manuscript updated in November 2014. Brussels BELGIUM. URL: http://europa.eu/pol/index_en.htm <http://europa.eu>

379. Key lessons from national industry 4.0 policy initiatives in Europe. URL: <https://ec.europa.eu>

380. Labour market transitions of young women and men in Ukraine / E. Libanova, A. Cymbal, L. Lisogor, I. Marchenko, O. Iarosh. Geneva, International Labour Office, 2014. 105 c.

381. Lisbon Strategy. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/lisbon-strategy>

382. Maltby T. Extending Working Lives? Employability, Work Ability and Better Quality Working Lives. *Social Policy & Society*. 2011. Vol. 10. Issue 3. P. 299-308.

383. Mapping Instruments for Corporate Social Responsibility. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2003. 30 p.

384. National tripartite social dialogue: an ILO guide for improved governance / International Labour Office, Social Dialogue and Tripartism Unit, Governance and Tripartism Department. Geneva: ILO, 2013. C. 13-16.

385. New forms of employment / European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. URL: <http://www.praxis.ee/wp-content/uploads/2014/11/New-forms-of-employment.pdf>

386. OECD. Ageing and Employment Policies (Vieillessement et politiques de l'emploi). Finland. Paris: OECD Publications, 2004. 128 p.

387. O'Higgins N. Rising to the youth employment challenge: New evidence on key policy issues. Geneva: ILO, 2017. 234.

388. Simon H. A. Administrative Behavior – A Study of Decision-Making Processes in Administration Organization. Second Edition, The Free Press, New York, Collier-Macmillan Limited, London; 1965.

389. Sonnet A. Towards More Inclusive Ageing and Employment Policies: The Lessons from France, The Netherlands, Norway and Switzerland / Anne Sonnet, Hilde Olsen, Thomas Manfredi. *De Economist*. Vol. 162. P. 315-339.

390. Strategy Survival Guide. The UK: London, Prime Minister's Strategy Unit, 2004. 206 p.

391. The birth of the European Employment Strategy: the Luxembourg process (November 2007). URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM:c11318>

392. The European Union explained: Research and Innovation // European Commission Directorate-General for Communication Citizens information, 1049, Brussels, BELGIUM. 2014. URL: <https://webcache.googleusercontent>

393. The Lisbon European Council – an Agenda of Economic and Social Renewal for Europe. Contribution of the European Commission to the Special European Council in Lisbon, 23-24th March 2000. Brussels, 28 February 2000. 73 p.

394. The «Management Standards» for stress in large organizations / Nadine Mellor, Phoebe Smith, Colin Mackay et al. *International Journal of Workplace Health Management*. 2013. Vol. 6. № 1. P. 4-17.

395. The Seventh Framework Programme for research and technological development (Taking European Research to the Forefront) for the period 2007 to 2013 (December 2002 Edition). URL: https://ec.europa.eu/research/fp6/pdf/fp6-in-brief_en.pdf

396. The World Bank (2017), «The Worldwide Governance Indicators». URL: <http://data.worldbank.org/data-catalog/worldwide-governance-indicators> (Accessed 05 Oct 2017)

397. The 21 New Sales Core Competencies for Modern Selling. URL: <http://www.omghub.com/salesdevelopmentblog/tabid/5809/bid/107555/The-21-New-Sales-Core-Competencies-for-Modern-Selling.aspx>

398. Total unemployment rate. URL: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tps00203>

399. Treaty of Amsterdam amending the Treaty on European Union, the Treaties establishing the European Communities and certain related acts, as signed in Amsterdam on 2 October 2007. URL: <http://www.europarl.europa.eu/topics/treaty/pdf/amst-en.pdf>

400. Treaty of Lisbon amending the Treaty on European Union and the Treaty establishing the European Community. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A12007L%2FTXT>

401. United Nations Global Compact. URL: <https://www.un-globalcompact.org>

ЗМІСТ

| | |
|--|-----|
| ПЕРЕДМОВА | 3 |
| РОЗДІЛ I. КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ КОМПЛЕКСНОЇ ПУБЛІЧНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ У КОНТЕКСТІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ УГОДИ ПРО АСОЦІАЦІЮ | 7 |
| 1.1. Зміст, принципи та інструменти державної політики зайнятості населення в Україні | 7 |
| 1.2. Інституційні основи формування та реалізації державної політики зайнятості населення України | 16 |
| 1.3. Програмно-цільовий метод реалізації державної політики у сфері зайнятості населення в умовах інноваційних змін | 24 |
| 1.4. Характерні риси європейської політики зайнятості населення | 36 |
| 1.5. Концептуальні засади соціального захисту населення країн Європейського Союзу в контексті мінімізації соціальних ризиків | 46 |
| 1.6. Надання якісних послуг у сфері зайнятості населення як об'єкт публічного управління та адміністрування | 60 |
| РОЗДІЛ II. ТІНІЗАЦІЯ РИНКУ ПРАЦІ ЯК ПРОБЛЕМА ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ: УКРАЇНСЬКІ ТА МІЖНАРОДНІ ТЕНДЕНЦІЇ | 79 |
| 2.1. Тінізація зайнятості населення: політичний аспект | 79 |
| 2.2. Тінізація ринку праці України: нормативно-правовий фактор | 89 |
| 2.3. Сучасні соціально-демографічні реалії тіньової зайнятості населення України | 99 |
| 2.4. Зайнятість населення України та економічний фактор її тінізації | 111 |
| 2.5. Проблеми зайнятості специфічних категорій: молоді, ВПО, інвалідів та інших в умовах реформування ринків праці | 120 |
| 2.5.1. Проблеми зайнятості молоді..... | 121 |
| 2.5.2. Проблеми зайнятості внутрішньо переміщених осіб..... | 130 |
| 2.5.3. Зайнятість осіб з інвалідністю..... | 140 |

| | |
|---|-----|
| РОЗДІЛ ІІІ. ЄВРОПЕЙСЬКА ПРАКТИКА СТИМУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ..... | 151 |
| 3.1. Структура та практика реалізації політики зайнятості в ЄС | 151 |
| 3.2. Механізми публічного управління сферою зайнятості в умовах євроінтеграції України | 176 |
| 3.3. Реформування ринку праці та стимулювання зайнятості у країнах Європи | 188 |
| 3.4. Результативність проведення спільної політики зайнятості населення у країнах ЄС | 212 |
| 3.5. Шляхи адаптації напрямів європейської політики зайнятості до умов України | 221 |
| 3.6. Застосування європейських підходів у забезпеченні зайнятості окремих груп населення в Україні | 230 |
| 3.7. Імплементация зарубіжних освітніх моделей у систему вітчизняного професійного навчання..... | 245 |

| | |
|--|-----|
| РОЗДІЛ ІV. ВИКЛИКИ ЛОКАЛЬНИХ РИНКІВ ПРАЦІ ТА ДІЯЛЬНІСТЬ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ ЩОДО ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ..... | 259 |
| 4.1. Співпраця органів місцевого самоврядування з державною службою зайнятості щодо надання послуг в умовах децентралізації зайнятості | 259 |
| 4.2. Актуальні проблеми публічного управління зайнятістю на місцевому рівні в умовах реформування ДСЗУ | 266 |
| 4.3. Соціальні послуги державної служби зайнятості як чинник інституціоналізації ринку праці | 272 |
| 4.4. Науково-методичні підходи до розроблення плану виходу з кризи та модель комунікації для базового центру зайнятості | 288 |

| | |
|--|-----|
| РОЗДІЛ V. ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ЗАЙНЯТІСТЮ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ НА ЗАСАДАХ ЗАРУБІЖНОГО ТА ВІТЧИЗНЯНОГО ДОСВІДУ..... | 292 |
| 5.1. Модернізація державної політики зайнятості в умовах євроінтеграції та реалізації Угоди про асоціацію України з ЄС | 292 |

| | |
|--|-----|
| 5.2. Європейський досвід державного регулювання корпоративної соціальної відповідальності | 305 |
| 5.3. Державна служба зайнятості як державний регулятор ринку праці щодо інноваційного забезпечення професійного навчання безробітних | 327 |
| 5.4. Удосконалення системи громадського контролю за наданням послуг у сфері зайнятості | 346 |
| 5.5. Соціальний діалог як інструмент вирішення проблем у соціально-трудовій сфері..... | 360 |
| 5.6. Комунікації та їх роль у модернізації державної служби зайнятості України | 375 |
| 5.7. Довгострокова політика подолання безробіття як оптимізаційний механізм зайнятості населення в Україні | 387 |
| 5.8. Інституційно-оптимізаційні механізми розвитку сфери зайнятості населення України..... | 401 |
| 5.9. Соціальний діалог та соціальна відповідальність бізнесу на ринку праці..... | 415 |
| 5.9.1. Соціальний діалог на ринку праці | 415 |
| 5.9.2. Соціальна відповідальність на ринку праці..... | 427 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ | 441 |

Наукове видання

**ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ
У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ
В УКРАЇНІ У КОНТЕКСТІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ:
ПРОБЛЕМИ, ЕФЕКТИВНІСТЬ,
ІННОВАЦІЙНІСТЬ, РЕЗУЛЬТАТИВНІСТЬ**

Колективна монографія

Відповідальний за випуск *В. А. Дон*
Редактори: *В. А. Дон, О. В. Ільєнко*
Комп'ютерна верстка *О. В. Ільєнко*

Підп. до друку 25.03.2020.
Формат 60×84/16. Обл.-вид. арк. 24,2. Ум.-друк. арк. 27,9.

Свідоцтво про внесення до Державного реєстру
видавців, виготівників і розповсюджувачів видавничої продукції
ДК № 3457 від 08.04.2009

Інститут підготовки кадрів
державної служби зайнятості України,
м. Київ, вул. Нововокзальна, 17