

**ПОЛТАВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ, УПРАВЛІННЯ,
ПРАВА ТА ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ
КАФЕДРА ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ**

Освітньо-професійна програма Зв'язки з громадськістю
Спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування
Ступінь вищої освіти Магістр

ДОПУСКАЄТЬСЯ ДО ЗАХИСТУ

Завідувач кафедри

Тамара ЛОЗИНСЬКА

18 грудня 2023 року

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему: «Удосконалення державної політики у сфері зайнятості
населення»

виконав здобувач вищої освіти денної форми навчання

П'ятибрат Руслан Сергійович

Керівник кваліфікаційної роботи

Олександр ДОРОФЄЄВ

Полтава – 2023 року

ВСТУП

Актуальність теми. Проголошена в Конституції України можливість кожного заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку добровільно погоджується, є основоположною основою реалізації громадянами своїх трудових прав і відображає потребу людини, не тільки створювати та досягати чогось, створювати основу для життя для себе та своєї родини, а також використовувати свій творчий потенціал та виявляти свою особистість. Від того, наскільки реальним є право на працю, залежить економічна активність населення, його продуктивна зайнятість, розвиток суспільства та його добробут.

Реалізація права громадян на вільний вибір місця, діяльності та професії забезпечується створенням державою правових, організаційних та економічних умов для такого вибору. Водночас проблеми забезпечення повної зайнятості в державі та боротьби з безробіттям досі не втрачають своєї актуальності, адже деструктивними факторами на ринку праці є: дисбаланс попиту та пропозиції робочої сили, у тому числі через невідповідність отримана освіта з дотриманням кваліфікаційних вимог посад, особливо в молодіжному середовищі, недосконалість освітньої практики і, як наслідок, міграція молоді до країн Європи для підвищення кваліфікації та працевлаштування; поява додаткових груп ризику, особливо внутрішньо переміщених осіб та трудових мігрантів; приховування трудових відносин та доходів осіб, які займаються оплачуваною діяльністю, шляхом виплати роботодавцями тіньової заробітної плати, мінімізуючи таким чином їх зобов'язання зі сплати відповідних внесків до бюджетів усіх рівнів та фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування; постійні перешкоди соціальному захисту безробітних; недостатня підтримка неконкурентоспроможних громадян та осіб з додаткових груп ризику на ринку праці, зокрема людей з інвалідністю, внутрішньо переміщених осіб, учасників війни та антитерористичної операції; слабка роль учасників соціального

діалогу (об'єднань роботодавців та профспілок), зацікавлених у змінах на ринку праці; низька відповідальність за невиконання вимог нормативно-правових та розпорядчих актів щодо зайнятості населення тощо.

Проблеми удосконалення державної політики у сфері зайнятості досліджують такі відомі вчені як: Бандурка О., Бельський К., Гаращук В., Гуржій Т., Ківалов С., Комзюк А., Лошицький М., Мельник Р., Олефір В., Приймаченко Д., Тищенко М., Харитоновна О., Рєпкіна Ю., Чередник Р., Ярова Н. та ін.

Водночас дослідження питання удосконалення державної політики у сфері зайнятості населення завжди є на часі і його не можна назвати всебічно вивченими, що, безумовно, зумовлює актуальність обраної теми й потребу у подальших наукових розвідок у цьому напрямку.

Зв'язок роботи з науковими темами. Кваліфікаційна робота виконана відповідно до плану науково-дослідних робіт Полтавського державного аграрного університету за темою «Формування ефективної системи публічного управління в Україні» (номер державної реєстрації 0117U003104, 2017-2026 рр.).

Мета і завдання дослідження. Метою кваліфікаційної роботи є дослідження державної політики у сфері зайнятості населення та визначення напрямів її удосконалення.

- розглянути теоретичні засади реалізації державної політики у сфері зайнятості населення;
- здійснити аналіз стану реалізації державної політики у сфері зайнятості населення;
- представити пропозиції щодо напрямів удосконалення державної політики у сфері зайнятості населення.

Об'єкт дослідження. Об'єктом дослідження виступає процес удосконалення державної політики у сфері зайнятості населення.

Предмет дослідження. Предметом дослідження є сукупність теоретичних, методичних та практичних проблем, що виникають в процесі державної політики у сфері зайнятості населення.

Методи дослідження. У процесі дослідження використовувалися такі наукові методи: системного підходу, аналізу і синтезу, структурно-функціонального, систематизації, порівняльно-правового методу, формально-логічного та історичного методу.

Інформаційна база. Інформаційною базою слугували літературні джерела, довідково-нормативні матеріали та теоретичні напрацювання вітчизняних і зарубіжних вчених з питань удосконалення державної політики у сфері зайнятості населення, інформація з мережі Internet та особисті спостереження автора.

Наукова новизна одержаних результатів. Окремі положення і висновки кваліфікаційної роботи мають наукову і практичну цінність. До елементів наукової новизни можна віднести:

набуло подальшого розвитку:

окреслення ключових загроз, які з'являються в процесі реалізації державної політики у сфері зайнятості населення;

узагальнення кращих світових практик реалізації державної політики у сфері зайнятості населення.

Практичне значення одержаних результатів. Найважливіші теоретичні положення, пропозиції, узагальнення й висновки дослідження розширюють межі наукового аналізу з представленої теми, визначають напрями удосконалення державного регулювання діяльності професійних спілок й можуть бути використані в діяльності органів публічної влади.

Апробація результатів дослідження. Основні результати дослідження за темою кваліфікаційної роботи оприлюднені у формі доповідей.

«Визначення економічного ефекту від трудових міграційних переміщень», яку включено до матеріалів наукових досліджень молодих учених кафедри публічного управління та адміністрування «*ТЕРИТОРІЯ НАУКИ*». Випуск 1. Квітень 2023 р.

«Державна політика у сфері зайнятості населення в умовах воєнного стану», яку включено до матеріалів III міжнародної науково-практичної

конференції «*Місьцеве самоврядування в Україні та світі: теорія і практика*», 28 листопада 2023 р. Полтава : ПДАУ, 2023.

Структура та обсяг кваліфікаційної роботи. Кваліфікаційна робота складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Основний зміст викладено на 69 сторінках друкованого тексту, робота містить 1 додаток.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

1.1. Сутнісна характеристика державної політики у сфері зайнятості населення

Дослідження категорії «зайнятість населення» є однією з найважливіших складових комплексного дослідження сучасного стану ринку праці та прогнозує його подальший розвиток за критеріями стабілізації та ефективності відтворення населення та робочої сили. потенціал. Тому, розглядаючи теоретичне поняття цієї категорії, необхідно виходити з того, що вона включає низку взаємопов'язаних і взаємообумовлених категорій. В усіх країнах світу зайнятість населення посідає провідне місце в системі соціально-економічних проблем і поряд з показниками рівня життя є важливим показником суспільних процесів. Перехід від планово-централізованого до вільного руху робочої сили змінює систему інтересів, мотивів і стимулів працездатного населення, що впливає на джерела наповнення ринку праці, сегментацію та напрямки державного регулювання зайнятості населення.

В основу будь-якого наукового пошуку покладено уточнення понятійно-категоріального апарату, виділення основних сутнісних характеристик тих правових і теоретичних категорій, суспільних явищ, які складають основу дослідження. Саме тому перед вивченням особливостей правового регулювання зайнятості населення доцільно з'ясувати сутність цього терміну, дати йому визначення, а також висвітлити форми зайнятості населення.

Слід зазначити, що термін «зайнятість» є комплексним поняттям, яке розглядається з соціального, економічного, правового, статистичного, політичного, морального та інших аспектів. Зайнятість є як правовою, так і економічною категорією, і в цьому контексті слід розрізняти поняття зайнятості в економічному та правовому аспектах. Як економічну категорію зайнятість

розглядається в літературі у двох значеннях: 1) як сукупність економічних, правових, соціальних і національних відносин, пов'язаних із забезпеченням працездатного населення роботою та його участю в суспільно корисній праці; 2) як співвідношення між чисельністю населення працездатного віку та чисельністю зайнятих, що характеризує ступінь використання трудових ресурсів суспільства та ситуацію на ринку праці [36, с. 100].

Трудова діяльність по суті є активним, творчим ставленням суб'єкта трудової діяльності до своєї життєдіяльності. Це не тільки означає, що працівники отримують роботу за оплачувану працю, а й є показником загального трудового потенціалу суспільства, який включає матеріальну, трудову, соціально-економічну, культурну та іншу діяльність [47, с. 111]. Трудову діяльність слід розглядати як: 1) економічні відносини, що характеризують відносини між людьми з приводу їх участі в господарській чи іншій діяльності; 2) Діяльність громадян, що не порушує чинне законодавство і спрямована на задоволення особистих і суспільних потреб [12, с.177-178]. Лук'янов А.С. наголошує, що зайнятість є загальною категорією історичного характеру, структура, призначення, функціонування та інші характеристики якої не залишаються незмінними, а залежать від рівня розвитку суспільства, системи його потреб і рівня розвитку суспільства. продуктивних сил, трудових відносин і самої людини [57, с. 59]. Никифорова А. А. розглядає зайнятість з точки зору економічного становища (діяльність працездатного населення по створенню національного продукту або національного доходу), з точки зору соціального становища (задоволення потреб працездатного населення в праці), що створює національний дохід в умовах, коли участь або неучасть у суспільній праці визначається не лише економічними чинниками, а й пріоритетами населення у сфері зайнятості та можливостями їх реалізації) [45, с. 121]. Зайнятість як економічна категорія являє собою сукупність відносин щодо участі населення в трудовій діяльності, що виражає ступінь його залучення до праці, ступінь задоволення соціальних потреб працівників і особистих потреб в оплачуваній роботі і отримання прибутку [58]. Закон

України «Про зайнятість населення» від 01.03.1991 р. № 803-XI прийнято на основі Закону України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р. № 5067-VI [54], яким запропоновано нове нормативне визначення терміну «зайнятість». Згідно з новим законом законодавчо не забороняється зайнятість, діяльність фізичних осіб, пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів та ж сім'я, яка на основі свого майна займається оплачуваною роботою або працює на суб'єктів господарювання, в тому числі неоплачувану. Згідно із законом зайнятість населення забезпечується шляхом встановлення відносин, що регулюються трудовими договорами (контрактами), провадження підприємницької та інших видів діяльності, не заборонених законодавством. Відповідно до ст.4 Закону до трудових ресурсів належать особи, які працюють за наймом за трудовим договором (контрактом) або на інших умовах, передбачених законодавством, особи, які самостійно влаштовуються на роботу (зокрема члени особистих селянських господарств), які проходять військову або альтернативну службу, легально працюють за кордоном і мають дохід від такої роботи, а також особи, які навчаються за денною формою навчання в загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах і поєднують навчання з роботою [54].

Законодавче визначення трудових відносин також є неповним і не охоплює всіх аспектів цього терміну. Вважаємо, що законодавче визначення терміну «зайнятість» репрезентує розуміння зайнятості у вузькому розумінні як відповідної правової ознаки особи працездатного віку. Таким чином, особу можна класифікувати як «зайняту», «незайняту» або безробітну за набором економічних і соціальних характеристик, включених до нормативного визначення поняття зайнятості.

Очевидно, що таке вузьке нормативне визначення зайнятості переслідує практичні цілі надання людині відповідного правового статусу. Проте ми вважаємо, що зайнятість як правова, економічна, соціальна, психологічна та політична категорія має значно ширше тлумачення. Аналіз думок теоретиків

та норм національного права дозволяє зробити висновок, що трудову діяльність можна враховувати з таких аспектів:

1) економічні — засновані на ринкових законах рух робочої сили щодо засобів виробництва, діяльність працездатного населення щодо створення національного продукту чи національного доходу. Відповідно, зайнятість населення визначає економічний потенціал суспільства, рівень його розвитку та забезпеченості;

2) соціальний аспект. Відповідно до цього підходу насамперед підкреслюється, що процес створення суспільного продукту економічно активною частиною населення спрямований не тільки на формування національного доходу, а й на протилежні цілі – максимальне задоволення посада, умови праці та заробітна плата працівників. Тому соціальний аспект зайнятості, перш за все, звертає увагу на те, що праця людини (її цілеспрямована діяльність) спрямована на задоволення власних потреб щодо відтворення робочої сили, належного матеріального забезпечення власної сім'ї, отримання належної соціальної гарантії, а також професійний та особистий розвиток тощо. Однак такий підхід частково суперечить законодавчому визначенню терміну «зайнятість», оскільки законодавство на сьогодні також включає до зайнятості діяльність, не пов'язану з отриманням доходу;

3) психологічний підхід до розуміння поняття зайнятості наголошує на зайнятості як на потребі людини в самореалізації в суспільстві відповідно до набутої кваліфікації, умінь, умінь і навичок. З психологічної точки зору зайнятість можна розглядати як цілеспрямовану діяльність людини щодо самореалізації в суспільстві, а також власне уявлення про свій соціальний статус (в цьому сенсі до зайнятості можна віднести також участь у благодійних акціях) у догляді за хворими, в акціях громадянського суспільства тощо);

4) політичний – у цьому контексті «зайнятість» розглядається як цілеспрямована діяльність держави щодо підтримки населення у працевлаштуванні, створення нових робочих місць, надання соціальних гарантій особам, які втратили роботу, тощо;

5) статистичний підхід. Зазначений підхід відображає явище зайнятості в чітких математичних показниках: виділено відповідні показники, які кількісно та якісно характеризують явище зайнятості, визначено частки зайнятого населення, зайнятого населення та незайнятого населення та створено різноманітні діаграми відтворення. виникають робоча сила, коливання показників зайнятості/безробіття тощо;

б) правовий – полягає в узагальненні всіх суттєвих ознак, виявлених у зв'язку з працевлаштуванням, з використанням усіх наявних підходів та формулюванні єдиного законодавчого визначення цього поняття з метою створення ефективних правових механізмів надання правового статусу зайнятого чи безробітного, забезпечення адекватні гарантії особам, які працюють (зайняті) або втратили роботу, шукають роботу, прагнуть перекваліфікації тощо [24, с. 91].

Зайнятість як правову категорію можна класифікувати за різними ознаками. За формами робочого часу розрізняють повний і неповний робочий день. Залежно від статусу діяльності розрізняють основну роботу – це робота за основним місцем роботи, тобто там, де зберігається трудова книжка людини, і додаткову роботу – це робота за сумісництвом, на іншому підприємстві або з фізичний роботодавець. Залежно від типу організації робочих місць і робочого часу можна говорити про стандартну зайнятість, яка характеризується роботою у виробничих приміщеннях роботодавця, нормативним навантаженням протягом дня, тижня, року, наявністю постійної роботи та нестандартне працевлаштування, яке не відповідає звичайним правилам і потребує спеціального правового регулювання. Якщо регулярна зайнятість повинна бути зареєстрована, то нетипова зайнятість може бути зареєстрованою або незадекларованою (нерегульованою). За своєю природою незареєстровані поділяються на тіньові та кримінальні [36, с. 101].

За формами правового регулювання це нелегальна зайнятість (тіньовий ринок праці) – діяльність фізичних осіб, не врегульовану нормативно-правовими актами. Причинами є різні чинники, зокрема високі податки,

правовий нігілізм, безпека ведення бізнесу тощо. Під легальною зайнятістю, у свою чергу, розуміється діяльність осіб, що здійснюється відповідно до норм трудового права. У Законі України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року вперше вживаються терміни «повна зайнятість» та «неповна зайнятість». Згідно зі ст. 1. Відповідно до частини першої частини першої статті 1 Закону повна зайнятість – це зайнятість працівників із тривалістю робочого часу, передбаченою законодавством, колективним договором або трудовим договором. Досягнення повної та ефективної зайнятості є одним із найважливіших і центральних завдань державної соціально-економічної політики. Цілком зрозуміло, що мета державної політики у сфері зайнятості населення визначена ч. 1 ст. 15 Закону України «Про зайнятість населення» першочерговим завданням є забезпечення повної та продуктивної вільно обраної зайнятості.

Слід зазначити, що термін «повна зайнятість» не має чіткого тлумачення. Залежно від того, який критерій використовується для характеристики, він трактується по-різному. Наприклад, за часів радянської влади таким критерієм для науки і практики була притаманна загальна зайнятість, тобто забезпечення роботою всього працездатного населення. Суспільство прагнуло досягти збалансованості трудових ресурсів на надзвичайно високому рівні. В економічній теорії та практиці західних країн під повною зайнятістю (термін «оптимальна зайнятість» також може використовуватися як синонім) розуміється економічний стан, за якого кожен, хто хоче працювати, має роботу за встановленого (домінуючого) рівня реальної заробітної плати. У разі неповного робочого часу відповідно до частини першої статті 1 Закону під зайнятістю працівника розуміється зайнятість працівника на умовах тривалості робочого часу, меншої від встановленої норми. Законом і встановлюється договором між працівником і роботодавцем з відповідною оплатою праці може бути робочий час або залежно від результатів праці. Неповна зайнятість має риси, характерні для так званої «нетипової» зайнятості. Неповною зайнятістю визнаються лише працівники, які систематично

працюють менше встановленої законом тривалості робочого дня (тижня). При роботі за сумісництвом тривалість робочого часу працівника скорочена від встановленої законом. Конкретна тривалість визначається договором між працівником і роботодавцем. За даними Міжнародної організації праці, кількість працівників, які працюють неповний робочий день, у більшості розвинених країн, крім США, за останні 20 років зросла з чверті до половини. Є багато причин такої моделі зайнятості, наприклад: особисті переконання працівника, народження дітей, виявлення інвалідності, скорочення роботодавцем або той факт, що він не може знайти роботу на повний робочий день. Відповідно до Конвенції № 175 Міжнародної організації праці від 24 червня 1994 року працівники, які працюють неповний робочий день, мають такі ж трудові права, як і працівники, зайняті повний робочий день.

Форми зайнятості визначаються зі змісту статті 2 Закону України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року, яка регулює категорії працездатного населення. По-перше, закон визначає найманих осіб, які працюють за наймом за трудовим договором (контрактом) або на інших умовах, передбачених законодавством; Особи, які самостійно влаштовуються на роботу (у тому числі члени особистих селянських господарств), які проходять військову або альтернативну (невійськову) службу, легально працюють за кордоном і отримують від цієї роботи дохід, а також особи, які закінчують денну форму загального, професійно-технічного навчальних і вищих навчальних закладах і поєднувати навчання з роботою [36, с. 103].

1.2. Особливості державної політики у сфері зайнятості населення

Соціально-економічною та правовою основою розвитку суспільства і держави є право на працю, яке відображає можливість кожної людини заробляти собі на життя працею, на яку вона погоджується. Право на працю свого часу було визнано у Загальній декларації прав людини [34]. У розвиток

основоположних міжнародно-правових актів Конституція України (ст. 43) визначає, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку добровільно погоджується. Таке розуміння права на працю видається досить демократичним, що відповідає міжнародним підходам і водночас виступає правовою формою визначення працездатності людини [44, с. 9]. КЗпП України по суті запроваджує мінімальний вік для реалізації права на працю шляхом укладення трудового договору. У законі (ст. 188) зазначено, що «не приймаються на роботу особи молодші шістнадцяти років». Однак у виняткових випадках мінімальний вік для прийому на роботу обмежується чотирнадцятьма роками. Водночас Основний Закон України проголошує, що держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду праці, реалізує програми професійної освіти, навчання і навчання. перепідготовка кадрів відповідно до суспільних потреб. Це означає, що держава виступає як інституція, яка створює сучасні та належні умови для розвитку ринку праці в Україні та забезпечує доступ до нього осіб з відповідною професійною підготовкою виключно шляхом стимулювання та сприяння професійній підготовці у сферах, де є розумний попит серед роботодавців. Як показує досвід за кордоном, особливо в країнах ЄС, державна підтримка професійно-технічного навчання є виключно адресною та базується на ситуації на ринку праці. Слід також зазначити, що розвиток професійної підготовки, перепідготовки та освіти в Україні підпорядкований суспільним потребам та інтересам [52].

Основний Закон України (ст. 43), який гарантує кожному право на працю, забороняє «використання праці жінок і неповнолітніх на роботах, шкідливих для здоров'я». Водночас право на працю реалізується в рамках охоронної функції трудового права [12, с. 9]. Тому законодавець вказує на важливість того, щоб це право реалізували також жінки та неповнолітні. Як відомо, історичне виникнення права на працю пов'язане із запровадженням для цих працівників додаткових гарантій тривалості робочого часу [40, с. 13].

Захисний стрижень права на працю полягає у наданні пріоритету життю, здоров'ю та працездатності працівників під час виконання ними трудової діяльності, особливо перед тими, хто через фізіологічні, соціальні та інші складові не є повною мірою конкурентоспроможним. ринок праці. Очевидно, що в умовах соціальної держави право на працю має більш відчутну соціальну складову для жінок, неповнолітніх, людей з інвалідністю, людей похилого віку та деяких інших груп людей, які потребують підтримки суспільства та держави. Слід також зазначити, що в сучасних умовах сьогодення реалізація права на працю тісно пов'язана із заборонаю дискримінації у сфері праці, що є негативним явищем у сучасному трудовому праві [33, с. 69].

Основний Закон України (ст. 43) також передбачає розвиток права на працю, що «право на своєчасну винагорода за працю охороняється законом». Оплатний характер права на працю в трудових відносинах реалізується у формі заробітної плати. Участь роботодавця у трудових відносинах з працівниками гарантується законом. КЗпП України (стаття 94) встановлює, що заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовій сумі, що виплачується власником або уповноваженим ним органом працівникові за виконану ним роботу.

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства, установи, організації і не обмежується максимальним розміром. Це означає, що заробітна плата в трудових відносинах позначається юридичною формою «зарплата», тобто. При цьому заробітна плата характеризується систематичністю і пунктуальністю її виплати. КЗпП України (ст. 115) встановлює, що, по-перше, заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором або нормативно-правовим актом роботодавця, погодженим з виборним органом головної профспілкової організації. або іншою особою в уповноваженому трудовим колективом органі (у разі відсутності таких органів – обраними та уповноваженими трудовим колективом представниками), але не

рідше двох разів на місяць через строк не більше шістнадцяти календарних днів, але не пізніше семи. днів після закінчення платіжного періоду; по-друге, якщо день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується попереднього дня; по-третє, розмір заробітної плати за першу половину місяця визначається колективним договором або нормативно-правовим актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації або іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в відсутність таких органів – обраних трудовим колективом та уповноважених осіб), але не нижче оплати за фактично відпрацьований час виходячи з тарифної ставки працівника (поштова заробітна плата); по-четверте, заробітна плата працівникам за весь час щорічної відпустки виплачується не пізніш як за три дні до початку відпустки [52].

Самі трудові відносини розглядаються через сукупність норм і відносин між основними суб'єктами, пов'язаних з гарантіями зайнятості, наймання, умовами праці, розподілом доходу, звільненням і виходом на пенсію. Тому сама суттєва ознака соціально-трудова відносин уже передбачає формування певних правил, процедур, поведінки та взаємодії основних суб'єктів: найманих працівників, роботодавців і держави. Взаємодія держави та роботодавців, насамперед, має бути спрямована на забезпечення реалізації права на працю та захист громадян від безробіття. Безумовно, політика у сфері праці, яка стосується мети, завдань, основних напрямів, форм і методів діяльності держави та соціальних партнерів щодо регулювання праці в сучасних умовах господарювання, не може бути розроблена та реалізована без дотримання тих норм. та правові принципи, які історично склалися з урахуванням економічного і соціального розвитку держави. Водночас трудова політика має бути спрямована на активне використання правових норм та їх подальший розвиток з урахуванням накопиченого правового досвіду та сучасних умов ведення бізнесу, які мають бути насамперед орієнтовані на гідну працю та належну винагороду за неї. Як відомо, основою будь-якої

держави є її економіка, тому обов'язком держави в особі її органів і посадових осіб є, насамперед, створення сприятливих умов для розвитку економіки та господарської діяльності, які повинні не суперечать положенням державної політики у цій сфері, оскільки державна політика спрямована на створення таких умов, які забезпечують людям праці гідне життя шляхом захисту їх від безробіття та забезпечення реалізації права на працю, які б відповідали сутності внутрішнього законодавства. ринку його правові основи [17, с. 86].

Будь-яке суб'єктивне право, в тому числі право на працю, передбачає правовий механізм його охорони та захисту, суть якого полягає в забезпеченні захисту прав людини у сфері праці та продуктивної зайнятості. А головною метою захисту є забезпечення реалізації суб'єктивного права працівника на працю, обов'язків і законних інтересів. Отже, визнання права людини на правовий захист передбачає функціонування складного та багаторівневого механізму формування як організаційних, так і правових засобів його реалізації. Держава, у свою чергу має брати участь у формуванні системи умов для максимального використання трудового, інтелектуального та підприємницького потенціалу працездатних громадян та сприяння їх особистій відповідальності за самозабезпечення [59, с. 12]. Водночас держава має створити правові та організаційні механізми, які «дозволяють залучати все більшу кількість людей до відносин формальної рівності (вільного рівноцінного обміну)» [59, с. 13]. Держава взяла на себе обов'язок забезпечити людину роботою, законодавчо закріпивши право на працю та гарантувавши його реалізацію. Науковець зазначає, що держава добре виконувала це завдання, коли була єдиним роботодавцем. У сучасних економічних умовах, коли крім держави з'явилися інші роботодавці, питання права на працю та гарантії його реалізації набуло дещо іншого звучання. Саме ці нові реалії призвели до появи таких правових категорій, як «соціальний діалог», «соціальне партнерство», «державно-приватне партнерство», які свідчать про намір держави досягти партнерських відносин між роботодавцями та працівниками як соціальними суб'єктами та трудові відносини [62, с. 216].

Тому не випадково предметом соціального партнерства є всі питання соціально-економічного та трудово-правового спектру, з яких соціальні партнери досягають домовленостей.

Право на працю, можливість заробляти працюю на життя нерозривно пов'язане з конституційним правом на захист від безробіття. Що включає право на захист по безробіттю? Чи забезпечує це право працевлаштування всіх громадян? Виходячи з принципу свободи праці, держава повинна, на перший погляд, забезпечувати працевлаштуванням лише тих, хто хоче працювати. Але чи має вона працювати? Якщо ж звернутися до Конституції УРСР 1977 р. [50] (ст. 40), яка проголошувала не свободу праці, а, навпаки, обов'язок праці, то право на працю трактувалося як отримання гарантованої роботи. із заробітною платою не нижче встановленого державою мінімального розміру оплати праці, включаючи право вибору професії, роду занять і роботи відповідно до кваліфікації, професійної підготовки, освіти та з урахуванням суспільних потреб. Як бачимо, акцент був зроблений на «забезпеченні гарантованого робочого місця», яке держава була єдиним роботодавцем, тобто зобов'язана забезпечити. І це, звісно, логічно: при декларуванні права на працю це право має бути забезпечене та реалізоване, інакше воно є декларативним. Основний Закон України містить спеціальні правові гарантії, які передбачають умови забезпечення громадянами, які бажають працювати, реалізації права на працю: держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю та гарантує рівні можливості у виборі професії та виду праці, реалізує професійно-технічні програми підготовки, підготовки та перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб (ст. 43). Правове регулювання цієї діяльності здійснюється на підставі Закону України від 05 липня 2012 року № 5067-VI «Про зайнятість населення», яким встановлено державні гарантії у сфері зайнятості та зайнятості населення (ст. 13). . Це мистецтво. Статтею 6 цього Закону закріплено, що кожен має право вільно обирати місце, вид діяльності і вид заняття, що держава забезпечує шляхом створення правових, організаційних та економічних умов для такого вибору. Ряд статей Основного

Закону (статті 3, 8, 22-24) також окреслюють обов'язок держави забезпечувати реалізацію права на працю. Ви не відразу зрозумієте, чи йдеться про те саме радянське право на працю, чи зміст цього терміна має інше розуміння, тим більше, що термін «право на працю» вживається в інших нормативних актах, які встановлюють інший зміст. за його розумінням: право, забезпечене певними зобов'язаннями держави [50]; право, забезпечене певними обов'язками роботодавця [36].

Як зазначив О.І. Процевський, редакція ч.2 ст.43 Конституції: «Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю» у системному аналізі зі змістом ст.3 та ст. 22 Конституції України є не що інше, як обов'язок держави [21, с. 253]. Виникає питання: які заходи складають зміст обов'язку держави? Слід зазначити, що це заходи як механізми, використання яких призводить до досягнення власної мети. Іншими словами: ми говоримо про правове регулювання. З цієї точки зору право на працю означає право кожного вимагати від держави створення й одночасного використання тих правових засобів, які дозволяють гідне життя і вільний розвиток. З цієї точки зору не зовсім зрозумілим є рішення Конституційного Суду України від 16.10.2007 р. № 8-рп/2007, у якому сформульовано такий висновок: «Право на працю не означає, що держава гарантує працевлаштування» для кожної людини, але забезпечення абсолютно рівних можливостей для реалізації цього права. Але створення рівних можливостей для реалізації права на працю і реальна реалізація права на працю – різні речі, що породжує певну невизначеність. Сучасне законодавство зобов'язує державу забезпечити зайнятість кожної людини і розглядає зайнятість як сукупність правових, економічних та організаційних заходів, спрямованих на забезпечення реалізації права особи на працю. До засад сучасної державної політики у сфері зайнятості населення належить забезпечення рівних можливостей населення при реалізації конституційного права на працю [17, с. 85].

Перш за все, має бути уточнено поняття державної політики у сфері соціального забезпечення безробітних. Розглянемо, що означає поняття

«державна політика». Тут слід зазначити, що в літературі немає єдиного визначення цього поняття, оскільки це досить складна та розгалужена категорія [15, с. 131]. Під державною політикою розуміють: 1) систему принципів і цінностей, які формують цілі державного управління в певній сфері, а також норми, управлінські заходи, рішення та дії, спрямовані на їх досягнення [51, с. 24]. Крім того, державна політика визначається як «спрямування дій, нормативних заходів, законів, бюджетних пріоритетів, пов'язаних із певним питанням, що здійснюється державним органом або його представниками» [23]; основні принципи, норми та діяльність у здійсненні державної влади [19]. Термін «політика» вживається в таких значеннях: 1) діяльність держави, класів, політичних партій, соціальних груп, зумовлена їхніми інтересами та цілями; 2) питання і події державного і суспільного життя; 3) спосіб дії, спрямований на досягнення будь-якої мети, що визначає стосунки з людьми [31, с. 11]. Державна політика – це система цілей, принципів, загальних і спеціальних, короткострокових і довгострокових заходів, наділених економічними передумовами і мають механізм контролю і реалізації [65, С. 93].

Метою державної політики у сфері соціального захисту безробітних є забезпечення необхідного захисту безробітних та створення умов для їх працевлаштування за допомогою правових, економічних та організаційних методів державного регулювання.

У державній політиці соціального захисту безробітних можна виділити такі складові:

1) державне соціальне страхування безробітних, яке полягає в наданні матеріальної допомоги, а саме:

- допомога по безробіттю, у тому числі одноразова допомога для організації підприємницької діяльності безробітними;
- допомога по частковому безробіттю;
- матеріальне забезпечення під час професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації безробітних;

– допомога на поховання у разі смерті безробітного або особи, яка перебувала на його утриманні.

2) Державна політика соціальної підтримки безробітних реалізується шляхом надання безробітним таких видів послуг:

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

– кар'єрні поради;

– пошук підходящої роботи та підтримка працевлаштування, у тому числі шляхом надання субсидії роботодавцю на створення додаткових робочих місць для працевлаштування безробітних; фінансування організації оплачуваних громадських робіт для безробітних у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України;

– інформаційно-консультаційні послуги, пов'язані з працевлаштуванням [49].

Обов'язок держави захищати безробітних закріплено Конституцією України. Відповідно до статті 46 Конституції України громадяни України мають право на соціальний захист, у тому числі у разі безробіття з незалежних від них обставин [51]. Тому Конституція є основою для формування державної політики України, особливо у сфері соціального захисту безробітних.

Висновки до розділу 1:

Термін «зайнятість» є комплексним поняттям, яке розглядається з соціального, економічного, правового, статистичного, політичного, морального та інших аспектів. Зайнятість є як правовою, так і економічною категорією, і в цьому контексті слід розрізняти поняття зайнятості в економічному та правовому аспектах. Як економічну категорію зайнятість розглядається в

літературі у двох значеннях: 1) як сукупність економічних, правових, соціальних і національних відносин, пов'язаних із забезпеченням працездатного населення роботою та його участю в суспільно корисній праці; 2) як співвідношення між чисельністю населення працездатного віку та чисельністю зайнятих, що характеризує ступінь використання трудових ресурсів суспільства та ситуацію на ринку праці

У сучасних умовах господарювання право на працю не забезпечує обов'язку держави та роботодавців надавати роботу всім бажаним і тим більше «впливати на визначення права на працю суб'єктивним правом і обов'язку держави забезпечувати гарантії його реалізації». Сучасні умови, в яких держава визнана соціальною і демократичною, потребують, щоб соціальний підхід у праві, включаючи трудове право, поступово став визначальним. Особистість працівника в сучасних умовах господарювання повинна відігравати визначну роль, відносини у сфері найманої праці повинні бути переорієнтовані в соціальний бік, на користь працівника. У цьому і полягає сутність правового регулювання трудових відносин. Необхідна розробка і реалізація національної програми (на всіх її рівнях) боротьби з безробіттям, комплексної програми захисту від безробіття з визначеними у ній конкретними механізмами захисту.

Під державною політикою у сфері соціального захисту безробітних потрібно розуміти сукупність економічно обґрунтованих заходів організаційного та правового характеру органів державної влади, наділених відповідними повноваженнями, спрямованих на: 1) забезпечення соціального захисту безробітних шляхом надання останнім фінансової та соціальної підтримки; 2) створення умов для працевлаштування безробітних.

Державну політику у сфері соціального захисту безробітних умовно можна поділити на державну політику у сфері соціального забезпечення та державну політику соціальної підтримки безробітних. Мета державної політики у сфері соціального захисту безробітних – забезпечення необхідного соціального захисту безробітних за допомогою правових, економічних та організаційних заходів.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ СТАНУ РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

2.1. Публічне адміністрування в процесі реалізації державної політики у сфері зайнятості населення

Засади державного управління у досліджуваній сфері визначаються насамперед Конституцією України, у статті 43 якої зазначено, що держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю. Крім того, Конституція України закріплює обов'язок держави забезпечувати рівні можливості у виборі професії та роботи та реалізовувати програми професійно-технічної освіти, підготовки та перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Ці положення отримали розвиток у Законі України «Про зайнятість населення», в якому одним із принципів, на яких базується державна політика зайнятості населення, є відповідальність держави за її формування та реалізацію. Цю відповідальність держава здійснює шляхом безпосереднього здійснення державного управління у сфері зайнятості населення, яке покладається на певне коло суб'єктів, які залежно від їх адміністративно-правового статусу також можна назвати органами державного управління. Переважна більшість науковців зараховує ті органи, які організаційно не входять до «публічної адміністрації», але виконують делеговані нею завдання, у тому числі органи влади. Слід зазначити, що науковці розглядають державне управління як систему організаційно-структурних одиниць, які набули законних повноважень, забезпечують виконання законів та виконують інші публічно-управлінські функції [11, с. 116-119].

Отже, вперше слід говорити про Верховну Раду України, яка як законодавчий орган влади відповідно до Конституції України має повноваження приймати закони, затверджувати Державний бюджет України та вносити зміни до цього контролю за виконанням державного бюджету України,

прийняття звіту про його виконання, визначення засад внутрішньої політики, затвердження національних програм економічного і соціального розвитку, у тому числі у сфері зайнятості населення. Державне управління в цій сфері здійснює також глава держави – Президент України, хоча Закон України «Про зайнятість населення» його ігнорує. Одночасно він видає постанови та розпорядження, обов'язкові для виконання на всій території країни. Різнопланова діяльність Президента реалізується шляхом прийняття відповідних нормативно-правових актів, які визначають вектори розвитку у сфері зайнятості населення. Провідним суб'єктом державного управління у сфері зайнятості населення виступають органи виконавчої влади на чолі з Кабінетом Міністрів України. Як видно з нормативно-правових актів, що визначають повноваження державних органів, при визначенні компетенції органу законодавець окреслює повноваження із зазначенням конкретних сфер діяльності [12, с. 195]. Зокрема, розділом IV «Компетенція Кабінету Міністрів України» Закону України «Про Кабінет Міністрів України» встановлено основні повноваження цього органу в багатьох сферах державного управління, зокрема під час забезпечення прав людини і громадянина. і свободи, зокрема право громадян на працю та соціальний захист у разі безробіття.

Головним органом у системі центральних органів виконавчої влади з формування та реалізації державної політики у сфері зайнятості населення є Міністерство соціальної політики України, яке наділене широкими повноваженнями у досліджуваній сфері [51]. Проте особливістю сучасної системи державного управління у сфері зайнятості населення є те, що Законом України «Про зайнятість населення» визначено два органи, які забезпечують реалізацію основних напрямів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення. у зазначеній сфері – центральний орган виконавчої влади у сфері соціальної політики та центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції. Якщо в першому випадку зрозуміло, що це Міністерство соціальної політики України, то в другому виникає цікава ситуація [20].

Власне, йдеться про Державну службу зайнятості, яка, однак, як центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, була ліквідована згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 05.03.2014 р. № 90 «Деякі питання державного управління у сфері зайнятості населення».

Сьогодні Державна служба зайнятості є активним посередником на ринку праці між роботодавцями та шукачами, надаючи безкоштовні послуги з пошуку роботи та підбору персоналу, соціальні послуги з державного соціального страхування на випадок безробіття, надаючи матеріальну підтримку у зв'язку з тимчасовою втратою роботи. Діяльність державної служби зайнятості здійснюється під керівництвом Мінсоцполітики, місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування. Функціонально структура центрів зайнятості місцевого (базового) рівня визначається їх основним завданням – підтримка безробітних громадян у пошуку роботи та підтримка роботодавців у заміщенні вакантних посад. У структурі центрів основну роль відіграють відділи працевлаштування та взаємодії з роботодавцями. При цьому підрозділ, який відповідає за організацію взаємодії з роботодавцями, також працює з інформацією про вакансії. Природно, що в тих центрах зайнятості, де чисельність працівників не дозволяє створити такі відділи, виконання зазначених функцій покладається на окремих спеціалістів. Державна служба зайнятості є єдиною державною інституцією в українському суспільстві, яка на основі соціального страхування безоплатно виконує посередницькі функції між роботодавцями та шукачами роботи, забезпечуючи тим самим реалізацію конституційного права безробітних громадян на соціальний захист від безробіття [19, с. 126].

Державна біржа праці є основним суб'єктом державного регулювання ринку праці і складається з Державної біржі зайнятості, Біржі зайнятості Автономної Республіки Крим, обласних, Київського та Севастопольського міських, районних, міських і районних у містах центрів зайнятості, центри організації професійного навчання незайнятого населення, центри

професійної орієнтації населення, інспекції з контролю за додержанням законодавства про зайнятість населення. Функціонально структура центрів зайнятості місцевого (базового) рівня визначається їх основним завданням – підтримка безробітних громадян у пошуку роботи та підтримка роботодавців у заміщенні вакантних посад. У структурі центрів основну роль відіграють відділи працевлаштування та взаємодії з роботодавцями. При цьому підрозділ, який відповідає за організацію взаємодії з роботодавцями, також працює з інформацією про вакансії. Природно, що в тих центрах зайнятості, де чисельність працівників не дозволяє створити такі відділи, виконання зазначених функцій покладається на окремих спеціалістів [4, с. 65].

Спеціальна служба зайнятості, яка створюється при окремих (зазвичай великих) центрах зайнятості, вирішує ті ж завдання, що і служба зайнятості, з тією лише різницею, що її клієнтами є інваліди, молодь, громадяни передпенсійного віку, жінки з невеликими діти та інші категорії осіб, які не можуть на рівних конкурувати на ринку праці. Відділ професійної підготовки та професійної орієнтації організовує влаштування безробітних до навчальних закладів для здобуття професії або підвищення кваліфікації. Спеціалісти цього відділу надають профорієнтаційні послуги, а в окремих випадках – професійні консультації. У малих центрах зайнятості створюються відділи активного сприяння працевлаштуванню (активної підтримки безробіття), спеціалісти яких, окрім професійного навчання та консультування з питань кар'єри, забезпечують залучення безробітних до оплачуваних громадських робіт, підприємництва та самозайнятості, організовують різноманітні семінари для безробітних (переважно з техніки пошуку роботи). Звичайно, на структуру конкретного центру зайнятості впливав і його персонал. В окремих випадках підрозділи не утворюються, а їх функції та обов'язки покладаються на окремих працівників [60, с. 20-21].

Особливу увагу служба зайнятості приділяє молодим громадянам, які потребують додаткових гарантій працевлаштування. У 2020 році органами виконавчої влади заброньовано 22 робочі місця на підприємствах, в

організаціях та установах району для працевлаштування соціально незахищених верств населення, в тому числі для молоді – 11. Надзвичайно важливо знайти індивідуальний підхід до кожного отримувача соціальних послуг на місцях працевлаштування цієї категорії. Під час опитування особисті консультанти служби зайнятості враховують, що молодим людям властиве прагнення знайти своє місце в житті, самовизначитися та самореалізуватися [4, с. 65].

Держава забезпечує працевдатну молодь після закінчення або завершення навчання в загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах, а також після закінчення професійної підготовки та перепідготовки, працевлаштування на перше місце роботи на строк не менше двох років, а також після звільнення з тимчасової військової, або альтернативної служби (невійськової служби). Кабінет Міністрів України затвердив перелік професій і спеціальностей, за якими роботодавці можуть отримувати субсидії. У цьому переліку 33 спеціальності та 24 робітничі професії. Тому до основних завдань державної служби зайнятості можна віднести наступне:

- прогнозування (дослідження, аналіз стану, структури, динаміки ринку праці, визначення процесів регулювання зайнятості населення на основі отриманих даних);
- планування (визначення напрямів реалізації політики зайнятості);
- обліково-контрольна функція (збір, реєстрація, обробка та зберігання інформації про ринок праці).
- організаційна функція (створення механізму взаємодії служби з органами, які беруть участь у реалізації політики зайнятості населення).
- регулювання та управління (безпосередній контроль за поведінкою суб'єктів соціально-трудова відносин).
- інформаційно-роз'яснювальна функція (надання всім суб'єктам трудових відносин необхідної інформації про стан ринку праці, заходи щодо підвищення конкурентоспроможності та самовизначення населення).

Виклад основного матеріалу потребує уточнення поняття «показник», яке має безпосереднє відношення до процесу оцінювання. У великому тлумачному словнику сучасної української мови слово «індикатор» тлумачиться як доказ, ознака чого-небудь; візуальні дані про результати роботи, процес, дані про успіхи в чомусь; кількісна характеристика властивостей товару; явище або подія, на основі яких можна зробити висновки про перебіг процесу [11, с. 24].

Кількісні показники не тільки допомагають спростити складні процеси, але й дають змогу порівнювати результати, досягнуті за час, оскільки вони являють собою згруповані певним чином дані, що дозволяє оцінити функціональність конкретної системи. Слід підкреслити, що третій розділ Закону України «Про зайнятість населення» визначає не лише завдання, а й функції центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, але також перелік функцій вдвічі ширший за завдання, хоча й сформульований правильно [37].

Функції – це основні напрями діяльності державних органів щодо виконання завдань державного управління. Тому доцільно було б переглянути зміст функцій центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції в бік чіткого нормативного визначення їх як основних напрямів діяльності цього органу. Відповідальність за реалізацію основних напрямів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення, крім Державної служби зайнятості та її територіальних органів, покладається на обласну Раду міністрів Автономної Республіки Крим, міст Києва та Севастополя, адміністрації та органи місцевого самоврядування. На ці суб'єкти державного управління у сфері зайнятості населення покладається координація роботи щодо реалізації заходів, передбачених програмами зайнятості населення у відповідних адміністративно-територіальних одиницях. Зокрема, відповідно до статті 18 Закону України «Про зайнятість населення» територіальні та місцеві програми зайнятості населення розробляються місцевими державними адміністраціями.

Такі програми спрямовані на реалізацію основних напрямів державної політики у сфері зайнятості населення в регіонах і є частиною програм їх соціально-економічного розвитку. Вони визначають основні показники ринку праці та заходи, спрямовані на збалансованість попиту та пропозиції робочої сили на територіальних ринках праці, соціальний захист безробітних і забезпечення зайнятості громадян, мають додаткові гарантії у сприянні зайнятості [34, с. 29].

Такий підхід законодавця є цілком правильним, враховуючи, що саме органи місцевого самоврядування володіють необхідною інформацією про стан ринку праці на відповідній території та дотримання прав громадян на соціальний захист у разі безробіття, професійного навчання, зареєстрованих безробітних з урахуванням поточних і перспективних потреб ринку праці, показників попиту та пропозиції робочої сили тощо.

Незважаючи на важливу роль, яку відводять органам державної виконавчої влади та органам місцевого самоврядування у забезпеченні реалізації державної політики зайнятості населення, не можна забувати про галузеві центральні органи виконавчої влади, які забезпечують реалізацію державної політики у сфері зайнятості населення. зайнятість населення в одній певній сфері (наприклад, Міністерство освіти і науки України, Міністерство внутрішніх справ України, Міністерство культури України, Міністерство оборони України, Міністерство охорони здоров'я України тощо).

Визначаючи роль державного управління в реалізації державної політики щодо забезпечення зайнятості населення, не можна оминати увагою органи соціального діалогу у сфері зайнятості. Зокрема, статтею 19 Закону України «Про зайнятість населення» передбачено, що для підготовки узгоджених рішень щодо реалізації політики зайнятості можуть створюватися координаційні комітети сприяння зайнятості, профорієнтаційні ради та інші органи соціального діалогу. До останніх також можуть входити профспілки та їх об'єднання, об'єднання роботодавців та їх об'єднання тощо.

Таким чином, державне управління у сфері реалізації державної

політики із забезпечення зайнятості населення являє собою широке коло суб'єктів (державної влади та місцевого самоврядування), органів самоврядування та органів громадського самоврядування, які постійно здійснюють цілеспрямований вплив. про відповідні правовідносини, що виникають у зв'язку з реалізацією кожним громадянином права на працю та соціальний захист у разі безробіття.

Особливістю діяльності державного управління у сфері зайнятості населення є те, що воно представлене органами, які: 1) безпосередньо забезпечують формування та реалізують державну політику у сфері зайнятості населення (а) вищі органи державної влади (Президент України, Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України); б) центральні органи виконавчої влади загальної (галузеві міністерства та відомства) та спеціальної (Міністерство соціальної політики України, Державна служба зайнятості) компетенції; в) місцеві органи державної виконавчої влади (місцеві державні адміністрації); г) суб'єкти делегованих повноважень (органи місцевого самоврядування, юридичні особи публічного права); 2) сприяють реалізації державної політики зайнятості населення (координаційні комітети сприяння зайнятості, ради з профорієнтації та інші органи соціального діалогу) [47, с. 209].

2.2. Засоби реалізації державної політики у сфері зайнятості населення

Найбільш ефективним заходом сприяння зайнятості населення є запровадження додаткових пільг (обмежень) для роботодавців у зв'язку з працевлаштуванням громадян, у тому числі неконкурентоспроможних на ринку праці. Така регуляторна політика безпосередньо впливає на фінансове становище роботодавця і тому є для нього максимально відчутною та зрозумілою. Зокрема, підприємства, у кадровій частині яких створено нові робочі місця протягом 12 календарних місяців, можуть приймати на роботу в

наступному календарному році працівників з оплатою праці не менше трьох мінімальних заробітних плат на одну особу за умови досягнення відповідного рівня заробітної плати за кожній із зазначених осіб Місяць утримується за рахунок коштів державного бюджету України, відшкодовуються фактичні витрати у розмірі 50 відсотків суми нарахованого індивідуального внеску за відповідну особу за місяць, за який він сплачений. У разі скорочення чисельності працівників і фонду оплати праці роботодавець втрачає право на компенсацію [30].

Окремі економічні стимули створюються для роботодавців, які приймають на роботу громадян, які не є достатньо конкурентоспроможними на ринку праці (молоді спеціалісти, демобілізовані, колишні ув'язнені, особи, що наближаються до пенсійного віку тощо). Працевлаштування представників цих соціальних груп на нове місце роботи на строк не менше двох років за умови отримання ними статусу безробітного та працевлаштування службою зайнятості дозволяє роботодавцю розраховувати на компенсацію фактичних витрат у розмірі одноразового внеску на загальнообов'язкове соціальне страхування відповідної особи за місяць, за який він сплачується [38, с. 37].

Вищезазначені стимули для працевлаштування людей з низькою конкурентоспроможністю на нові робочі місця мають добровільний характер. Водночас законодавство містить обов'язкові вимоги, які реалізуються через систему квотування та юридичну відповідальність за їх невиконання. Так, Законом України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» встановлено, що для юридичних і фізичних осіб, які залучають тимчасових працівників, норматив робочих місць для працевлаштування інвалідів становить чотири відсотки, визначені середньообліковою кількістю повних працівників – штат облікових працівників на рік, а при кількості зайнятих від 8 до 25 осіб – у кількості одного робочого місця. Компанія розраховує власний норматив і потім самостійно працевлаштовує необхідну кількість людей; для цілей закону норматив вважається виконаним, якщо надане працівникові робоче місце є основним [44]. Для інших осіб із недостатньою

конкурентоспроможністю на ринку праці встановлюється загальна квота у розмірі 5 відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників, заявленої за попередній календарний рік. У той же час компанії з 20 і менше працівників звільняються від цього обов'язку.

Основною складовою соціального захисту громадян у разі безробіття є надання відповідної допомоги. Залежно від страхового стажу на це мають право застраховані особи, які визнані в установленому порядку безробітними та мають страховий стаж не менше шести місяців за останні 12 місяців перед повідомленням про безробіття. Допомога по безробіттю виплачується з 8-го дня після реєстрації застрахованої особи в державній службі зайнятості в установленому порядку. Як правило, загальний термін виплати не може перевищувати 360 календарних днів протягом двох років, але в окремих випадках він може бути змінений. Допомога по безробіттю не може перевищувати чотирьох розмірів встановленого законом прожиткового мінімуму для працездатних осіб [79].

Система соціального захисту безробітних включає також пошук підходящої роботи та сприяння працевлаштуванню, інформаційно-консультативні послуги, пов'язані з пошуком роботи; Участь у громадських роботах. З огляду на можливості використання, особливої уваги заслуговує останній варіант для безробітних. До виконання громадських та інших робіт тимчасового характеру на громадських засадах залучаються:

- зареєстровані безробітні;
- особи, які зареєстровані в службі зайнятості як такі, що шукають роботу;
- працівники, які втратили частину заробітної плати внаслідок встановленого законодавством скорочення тривалості робочого часу до 50 відсотків у зв'язку із зупинкою (скороченням) виробництва. Громадські та інші роботи тимчасового характеру проводяться виключно на створених для цього тимчасових робочих місцях [82].

На жаль, чинне законодавство трактує громадські роботи дещо звужено, що не дозволяє повною мірою реалізувати їх потенціал. Так, вони

визначаються як суспільно корисна добровільна оплачувана праця в інтересах (задоволенні потреб) конкретної територіальної громади. Характер громадських робіт визначають місцеві державні адміністрації, виконавчі комітети сільських, селищних, міських рад. Одним із головних критеріїв є наявність економічних, соціальних та екологічних переваг для регіону. Водночас нові геополітичні виклики, з якими Україна зіткнулася у 2014 та 2022 роках, а також масове безробіття, у тому числі за рахунок біженців з окупованих територій та зон бойових дій, зумовлюють необхідність встановлення критерію місцевої користі громадських робіт. і їх виключно добровільний характер для перевірки природи.

Професійне навчання зареєстрованих безробітних організується територіальними підрозділами державної служби зайнятості на замовлення роботодавця або для здійснення самостійної зайнятості, здійснення підприємницької діяльності здійснюється з урахуванням побажань безробітних і є здійснюється у професійно-технічних напрямках і ВНЗ, а також безпосередньо на підприємствах, в установах та організаціях. Навчання, як правило, здійснюється за інтегрованими (інтегрованими) робітничими професіями та іншими професіями, що користуються попитом на ринку праці. Допомогу по безробіттю продовжують отримувати зареєстровані безробітні під час професійного навчання. Професійне навчання та підвищення конкурентоспроможності окремих осіб може включати надання студентам можливості пройти стажування в компаніях та отримання ваучера на додаткове навчання для літніх людей. З суб'єктивних причин роботодавці упереджено ставляться до претендентів старшого віку (передпенсійного віку). Можливість одноразового отримання ваучера на перепідготовку, спеціалізацію, підвищення кваліфікації за професіями та спеціальностями для пріоритетних галузей економіки покликана підвищити конкурентоспроможність громадян старше 45 років, страховий стаж яких становить не менше 15 років.

На думку деяких аналітиків, законодавчо встановлена вартість ваучера свідчить про те, що більшість професій і спеціальностей, за якими

здійснюється перепідготовка, належать до робітничих (навчання у ВНЗ III-IV рівнів акредитації є дорожчим). У багатьох випадках це означає не підвищення, а, навпаки, зниження кваліфікації працівників старше 45 років, витіснення їх із сектору висококваліфікованих (і, відповідно, високооплачуваних) працівників [23].

З метою всебічного та комплексного забезпечення підходящою роботою безробітних громадян держава також використовує служби зайнятості. Об'єктивно кажучи, комерційні компанії є більш гнучкими у пошуку та підборі персоналу, а також працюють у сферах, де немає державних послуг (зокрема, працевлаштування громадян України за кордоном). Державне регулювання діяльності посередників з пошуку роботи здійснюється шляхом ведення переліку цих суб'єктів господарювання; правове забезпечення їх діяльності, моніторинг і контроль за дотриманням законодавства про працю та зайнятість населення, ліцензування компаній, що надають послуги з працевлаштування за кордоном. Сукупність цих заходів, а також реалізація інших напрямів державної політики зайнятості мають сприяти пошуку підходящої роботи цим громадянам, швидшій адаптації та інтеграції на новому місці проживання.

Кожен захід політики зайнятості може призвести до суперечливих результатів. Проте в цілому група заходів, спрямованих на зниження «природного» рівня безробіття, є більш прийнятною при виборі концепції політики зайнятості, насамперед тому, що вона має відносно менший інфляційний потенціал.

I. Заходи політики макроекономічної стабілізації спрямовані на подолання негативних наслідків кризових явищ в економіці, забезпечення більш повного використання економічних ресурсів і стабільного рівня цін, створення нових робочих місць [33, с. 13]. Окрім проблеми вибору стратегії стабілізаційної політики, існує також проблема її практичної реалізації. По-перше, слід визнати, що фактично неможливо повністю усунути або принаймні передбачити коливання в інвестиціях і, отже, рівнях зайнятості.

Справа в тому, що частина збільшення приватних інвестицій (придбання капітальних благ) зумовлена не збільшенням загальних витрат, а змінами в структурі попиту та змінами в технології.

II. Створення тимчасових робочих місць у державному секторі (програми державного будівництва). Зазвичай такий напрямок політики зайнятості розглядається як спосіб відносно швидкого пом'якшення проблем безробіття. Програми державного будівництва зазвичай реалізуються на регіональному рівні під контролем муніципалітетів, як джерела фінансування використовуються центральний і місцеві бюджети та спеціальні фонди (фонд страхування від безробіття, фонд сприяння праці тощо). Найчастіше громадські роботи організуються державними (комунальними) підприємствами, інколи спеціалізованими підприємствами з організації та проведення громадських робіт [28].

III. Створення постійних робочих місць у державному секторі означає негайне збільшення зайнятості в органах державного управління всіх рівнів та державному секторі економіки з урахуванням некомерційних структур. Цей же напрям політики зайнятості передбачає створення постійних спеціалізованих робочих місць і підприємств (наприклад, для інвалідів) у державному секторі економіки [53, с. 19].

IV. Створення умов для скорочення пропозиції робочої сили. Така спрямованість політики зайнятості вимагає вжиття таких фундаментальних заходів: сприяння ранньому виходу на пенсію; Подовження обов'язкової шкільної освіти; суворий імміграційний контроль. Наприклад, «спеціальні програми звільнення», які застосовуються в кризових регіонах і тому є частиною регіональної політики зайнятості, пропонують літнім людям можливість залишити роботу та отримувати пенсію до досягнення загальноприйнятого пенсійного віку. На вакантні посади приймаються всі, хто зареєстрований як безробітний.

V. Субсидування зайнятості можна умовно поділити на два основних види: 1) субсидування створення робочих місць і 2) субсидування збереження

робочих місць. У рамках першого виду фінансування розробляються та реалізуються державні програми сприяння зайнятості [19]. Ці програми можуть охоплювати як окремі групи населення, особливо маргіналізовані групи: молодь, жінки, інваліди, так і конкретні випадки загрози безробіття через економічні чи інші ситуації (демографічні, політичні, стихійні лиха тощо). У загальному вигляді економічний і організаційний механізм їх реалізації виглядає наступним чином. Спеціалізовані державні структури розробляють проекти відповідних програм.

VI. Політика у сфері професійної підготовки та перепідготовки кадрів. Постійні зміни в структурі попиту та технології виробництва призводять до відповідних змін у структурі похідного попиту на робочу силу (у професійному секторі), які, у свою чергу, є причиною постійно виникають диспропорцій на ринку праці. Одним із шляхів вирішення проблеми є впровадження різноманітних програм перепідготовки та підвищення кваліфікації за необхідними спеціальностями для тих практикуючих професій, які не користуються попитом або мають недостатній рівень кваліфікації [58, с. 10]. Подібні системи (програми) фінансуються державою (іноді на ці цілі витрачаються кошти з фондів соціального страхування) і реалізуються як державними, так і приватними навчальними закладами.

VII. Створення сприятливих інституційних умов для функціонування ринку праці. Відповідні заходи державної політики зайнятості спрямовані на усунення факторів, що обмежують гнучкість ринку праці та гнучкість заробітної плати, а помітного результату можна досягти за рахунок початкової підготовки «достатньої» кількості працівників необхідної кваліфікації. основні напрямки системи освіти. Для цього доцільно створити довгостроковий прогноз попиту на різні види робіт. На жаль, такий довгостроковий прогноз є однією з найскладніших для вирішення економічних проблем, особливо якщо при складанні переліку предметних галузей враховувати необхідність відносно детальної деталізації, без якої цей прогноз втрачає свою практичну цінність.

Заходи щодо вдосконалення чинного законодавства у сфері страхування на випадок безробіття належать до того ж напрямку, що й політика зайнятості [29]. Практика показує, що рівень безробіття можна суттєво знизити шляхом впровадження ретельно розробленої системи диференційованих внесків роботодавця на страхування на випадок безробіття. Такі внески можуть бути зроблені у вигляді податку на заробітну плату, розмір якого залежить від фактичної кількості звільнень, здійснених компанією за попередній період.

VIII. Регіональна політика зайнятості. Як відомо, одним із проявів структурного безробіття є територіальні диспропорції в розподілі праці та робочих місць. Більше того, йдеться не про кількісну, ніж про якісну розбіжність між ними. Усунення цієї невідповідності значно підвищило б ефективність використання робочої сили та знизило загальне безробіття. Державне регулювання зайнятості населення здійснюється в рамках державного регулювання ринку праці, яке полягає насамперед у підтримці його ефективного функціонування шляхом створення необхідних умов для досягнення рівноваги та рівноваги його елементів – попиту та пропозиції, цін на робочу силу тощо. досягти узгодженості ринку праці з іншими ринковими структурами [42, с. 5].

Державне регулювання зайнятості зазвичай здійснюється в трьох основних напрямках: сприяння формуванню гнучкого ринку праці; пасивні заходи впливу на ринок праці (пасивна політика зайнятості); підтримка працевлаштування незайнятого населення та підтримка професійної підготовки та перепідготовки (активна політика зайнятості).

Пряме регулювання зайнятості населення включає розробку та впровадження програм виробничої підготовки та перепідготовки кадрів; Заходи щодо раціонального регіонального розміщення робочої сили; регламентація робочого часу; регулювання міжрегіональної та міжнародної трудової міграції; програми працевлаштування молоді, інвалідів та людей похилого віку; колективно-договірна система найму працівників; Визначення розміру заробітної плати та її своєчасна виплата.

Непряме регулювання зайнятості населення здійснюється шляхом зміни умов ведення господарської діяльності за допомогою податкової, кредитно-валютної, амортизаційної та бюджетної політики, використання єдиної системи охорони здоров'я, освіти, пенсійного забезпечення всіх громадян, створюючи тим самим рівні умови конкуренції в ринок праці. Залежно від впливу на окремі аспекти ринку праці державна політика зайнятості має бути спрямована на регулювання попиту та пропозиції робочої сили, а також заробітної плати, що виявляється у визначенні кількісних і якісних параметрів ринку праці та розрахунку мінімальної та середньої заробітної плати в регіоні, галузі.

На відміну від європейського законодавства, яке передбачає письмове повідомлення працівника про правила внутрішнього трудового розпорядку, в українському законодавстві є положення про преміювання, винагородження за підсумками роботи за рік, погодження графіка відпусток тощо. Трудовим законодавством передбачено, що такий обов'язок роботодавця відсутній. Правова неформальність трудових відносин відзначається більш ніж у половині компаній в Україні, а це означає, що не всі постійні працівники компаній захищені законом. Держава не може захистити трудові права працівників, якщо вони не підтверджені документами.

Без існування організацій, які діють від імені трудящих і захищають їхні інтереси як соціальних амортизаторів, розвинені виробничі відносини неможливі. Традиційно це профспілки – організації, що об'єднують працівників, об'єднаних спільними соціально-економічними інтересами.

Сьогодні українські профспілки – єдина масова громадська організація, яка існує в країні ще з радянських часів. Насамперед, це стосується Федерації профспілок України (ФПУ), яка за нормативними (правовими та програмними) документами вже суттєво відрізняється від свого радянського попередника. Проте зміни, пов'язані з «роздержавленням» профспілок, відбуваються дуже повільно [14]. Ефективне проектування нормування праці потребує створення такого механізму, який відповідає сучасним вимогам для комплексного вирішення завдань адміністрування праці.

Висновки по розділу 2

Державне управління у сфері реалізації державної політики щодо забезпечення зайнятості населення являє собою широке коло суб'єктів (державної влади та місцевого самоврядування), органів самоврядування та органів громадського самоврядування, які здійснюють постійний і цілеспрямований вплив на про відповідні правовідносини, пов'язані з реалізацією кожним громадянином права на працю та на соціальний захист у разі безробіття.

Особливістю діяльності державного управління у сфері зайнятості населення є те, що воно представлене органами, які: 1) безпосередньо забезпечують формування та реалізують державну політику у сфері зайнятості населення (а) вищі органи державної влади (Президент України, Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України); б) центральні органи виконавчої влади загальної (галузеві міністерства та відомства) та спеціальної (Міністерство соціальної політики України, Державна служба зайнятості) компетенції; в) місцеві органи державної виконавчої влади (місцеві державні адміністрації); г) суб'єкти делегованих повноважень (органи місцевого самоврядування, юридичні особи публічного права); 2) сприяють реалізації державної політики зайнятості населення (координаційні комітети сприяння зайнятості, ради з профорієнтації та інші органи соціального діалогу).

Отже, досліджуючи сутнісні аспекти державного регулювання у сфері зайнятості громадян, можна довести, що державна політика зайнятості характеризується багатовекторністю напрямів впливу на попит і пропозицію робочої сили. Водночас триваюча економічна криза та вимушене переміщення робочої сили всередині країни створюють для держави додаткові виклики, які можна вирішити лише комплексно, використовуючи також договірне та міжнародне регулювання відносин у цій сфері. Одним із основних елементів формування ефективної політики зайнятості є розробка та використання механізму регулювання динамічного балансу попиту та пропозиції праці на

ринку праці. Забезпечення повноцінної та продуктивної зайнятості є одним із кроків до формування міцної економіки та соціального благополуччя населення, але ефективність системи державних заходів впливу на ринок праці залежить не від рівня соціальної допомоги населенню, а на практичних рішеннях.

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

3.1. Виявлення загроз, які з'являються в процесі реалізації державної політики у сфері зайнятості населення

Аналіз норм Закону України «Про зайнятість населення» викликає занепокоєння щодо недостатньої зваженості окремих понять, що лежать в його основі, та проблем практичної реалізації норм, що містяться в окремих статтях Закону. Застереження щодо складності подальшої реалізації закону включають таке.

Однією з найпопулярніших норм прийнятого закону «Про зайнятість населення» є заборона вказувати в пропозиціях про роботу вік і стать претендентів. Він має як позитивні (усунення дискримінації за віком чи статтю), так і негативні риси. Таке нововведення навряд чи захистить шукачів роботи, яких виключають на етапі співбесіди, якщо вони не мають відповідних навичок і компетенцій. Однак заборона на вказівку віку та статі лише створює додаткове навантаження на персонал, оскільки йому доводиться витратити багато часу на спілкування з низкою невідповідних співробітників, які, наприклад, у 21 рік хочуть спробувати статус начальника відділу або головний бухгалтер підприємства. У результаті кандидат, який на даний момент міг би випробувати власні сили в більш зручній для нього сфері, втрачає час і збільшує навантаження на персонал, який, провівши відбір, все одно бере на роботу потрібну людину [32, с. 15].

Викликає сумнів і доцільність заміни 50-відсоткової дотації роботодавцю в Законі України «Про зайнятість населення» на компенсацію в розмірі нарахованого індивідуального внеску, особливо з огляду на ефективність стимулювання роботодавців. Поки що витрати на створення нового робочого місця значно перевищують виплати та податкові пільги,

якими держава намагається підтримати відповідну ініціативу роботодавців, а тому навіть ретельно розроблений механізм підтримки працює недостатньо ефективно. Компенсаційні виплати фактичних витрат у вигляді одноразового внеску на загальнообов'язкове соціальне страхування є значно нижчими, ніж субсидії, і тому є гіршим стимулом, ніж субсидії. Як наслідок, шанси молодих людей знайти свою першу роботу стають дедалі меншими, навіть порівняно з попереднім часом.

Крім того, закон забороняє відряджати працівників на роботу в підприємство, де протягом року відбулося звільнення. Ця норма фактично обмежить можливості набору персоналу в багатьох компаніях, які, наприклад, кілька місяців тому різко скоротили кількість працівників, а тепер вирішили її розширити, оскільки ситуація в компанії покращилася.

Агентства з працевлаштування не можуть стягувати з громадян будь-яку плату за працевлаштування – жодну плату чи винагороду, прямо чи опосередковано, повністю чи частково. На думку рекрутерів, нерозумно забороняти агентствам брати плату з тих, хто шукає роботу, щоб відсіяти шахраїв, які продають неіснуючі вакансії. За законом платити повинен тільки роботодавець, але дефіцитні професії шукають через агентства. Виявляється, ті, хто хоче влаштуватися будівельником чи продавцем, ніде не знаходять інформації [34, с. 16].

Також слід зазначити, що відповідальність роботодавців значно знижується. У разі неподання даних про працівників, які залишаються безробітними у зв'язку з майбутнім звільненням, нараховується штраф у розмірі 4 посадових окладів на одного працівника. За чинним законодавством цей штраф становить трикратний розмір заробітної плати за 12 місяців. Ще одна норма, яка викликає сумніви у своїй ефективності, – стажування молодих спеціалістів, які нещодавно закінчили навчання. Роботодавці можуть зобов'язати молодих спеціалістів проходити стажування до шести місяців, яке не оплачується, але містить запис у трудовій книжці. Це означає, що молоді люди можуть не лише отримати свій перший професійний досвід, а й отримати

офіційне підтвердження для майбутнього роботодавця. Однак таке положення може призвести до погіршення і без того неоптимальної ситуації з офіційним працевлаштуванням в країні. У роботодавця є ще одна можливість офіційно не працевлаштовувати випускників – тепер за кожного працівника, з яким фактично, але не юридично, є трудові відносини, інспектори з податкової чи служби зайнятості можуть повідомити, що ці десять працівників – усі як один, працюють на умовах безкоштовного стажування. Найчастіше саме молодь беззахисно і безсоромно експлуатує «знаряддя» праці і отримує за це жалюгідні гроші, та й то не завжди. Молоді працівники взагалі не отримують грошей на стажування.

Не можна також ігнорувати правову норму, згідно з якою запис у реєстрі накладає на працівника нові обов'язки, не передбачені попереднім законом. Зареєстрований безробітний зобов'язаний самостійно активно шукати роботу та відвідувати державну службу зайнятості у визначений і погоджений з нею час, але не рідше ніж кожні 30 календарних днів. Якщо фактично неможливо контролювати перше зобов'язання, невиконання другого обов'язку призведе до звільнення з безробіття. Останнє нововведення взагалі не зовсім зрозуміле в епоху бурхливого розвитку засобів комунікації, коли з людиною можна легко зв'язатися різними способами. Втрата статусу безробітного також можлива, якщо буде встановлено, що безробітний займається оплачуваною роботою (надає послуги). Частота і систематичність такого неповного робочого часу не має значення. Крім того, зняття з бюро зайнятості можливе і за більш нешкідливих обставин: у разі припинення службою працевлаштування професійного навчання через обставини, не пов'язані з безробіттям.

Сучасний вітчизняний механізм регулювання зайнятості має суттєві недоліки, а саме:

– обвалення конструкції. Автономно у сфері зайнятості діють структури, що входять до складу державного сектору: служби зайнятості, державні навчальні заклади, органи виконавчої влади; роботодавці, які

представляють переважно приватний сектор; інші питання, такі як профспілки та інші громадські організації;

- незбалансоване функціонування системи управління. Місцеві органи виконавчої влади не завжди можуть вплинути на роботу державної служби зайнятості, бізнес не бере активної участі в програмах зайнятості;

- відсутність спілкування в державному та приватному секторах. Роботодавці, які не задоволені діяльністю служби зайнятості та рівнем професійної підготовки кадрів, часто воліють самостійно шукати необхідні кадри, що в свою чергу знижує авторитет служби зайнятості серед незайнятого населення;

- недостатня структурованість об'єктів впливу – працездатного населення, з якого виділяються лише дуже різноманітні групи, що мають найбільшу потребу в соціальному забезпеченні;

- відсутність комплексної звітності про основні аспекти та етапи процесу відтворення людського капіталу, особливо пов'язані із забезпеченням якісної робочої сили [16, с. 175].

Зазначені недоліки зумовлені принципами побудови та специфікою функціонування всіх складових механізму регулювання зайнятості населення в Україні. Тому для визначення пріоритетних напрямків його вдосконалення та реконструкції доцільно проаналізувати його структурні блоки, серед яких діяльність державних служб і центрів зайнятості, державна фінансова політика у сфері зайнятості, структурна та інвестиційна політика, зокрема регулювання структурних квот зайнятості та соціально-економічної політики.

Зменшення навантаження на вакантне робоче місце є передусім завданням державного регулювання зайнятості, яке може бути досягнуто в тому числі шляхом заохочення роботодавців до створення нових робочих місць у пріоритетних галузях економіки чи сферах з найбільшим навантаженням на ринок праці. Необхідно зробити створення робочих місць економічно вигідним для підприємців. Тому Україні слід використати досвід країн із розвинутою ринковою економікою, які широко використовують

системи субсидій підприємцям для працевлаштування безробітних та систему субсидій підприємцям для створення нових робочих місць.

Структурно-інвестиційний напрямок регулювання зайнятості в Україні базується на двох складових: по-перше, ринковому саморегулюванні розвитку ринку праці, по-друге, державному впливі на рівень зайнятості населення та включає довгострокову та короткострокову стратегії. Перша стратегія спрямована на стимулювання створення робочих місць шляхом активізації інвестиційного процесу, за участю ринкових механізмів та участі держави на основі залучення інвестицій, кредитного регулювання, приватизації великих компаній та пошуку стратегічного інвестора, прямої державної підтримки пріоритетні галузі, покращення загального інвестиційного клімату.

Короткострокова стратегія передбачає сприяння створенню робочих місць шляхом розвитку малого бізнесу, зайнятості населення та інших форм самозайнятості, що є дієвим та оперативним заходом за відсутності великих інвестицій у реальний сектор економіки. Розвиток цього напрямку економічного сприяння зайнятості дає змогу за відносно короткий термін знизити напругу на ринку праці. З іншого боку, можливості малого бізнесу та домогосподарств поглинати значну кількість безробітних обмежені.

Повільні зміни галузевої та територіальної структури національної економіки призводять до відтворення раніше сформованої недосконалої структури попиту на послуги праці, що суперечить завданням інноваційного розвитку та прискореної трансформації економічної системи. Для досягнення позитивних зрушень щодо формування необхідних джерел інвестування, модернізації наявних робочих місць та введення нових робочих місць необхідно забезпечити перевищення темпів зростання інвестицій над темпами зростання ВВП. Для стабільного зростання і, отже, значного розширення можливостей техніко-технологічного оновлення виробництва і системи робочих місць необхідно, щоб інвестиції становили не менше 20-25% ВВП [3, с. 28].

Структурно-інвестиційна політика у сфері зайнятості визначає пріоритетні напрями створення нових робочих місць – це малі та середні

підприємства, наукоємні виробництва та споживчий сектор економіки. Зокрема, створюватимуться робочі місця у приладобудуванні для виробництва та впровадження телекомунікаційних пристроїв цифрових автоматичних станцій; у суднобудівній промисловості – освоїти будівництво нових конкурентоспроможних типів суден; у лісовій та легкій промисловості – реалізувати інвестиційні проекти та модернізувати застарілі виробництва; у машинобудуванні – переважно для забезпечення потреб агропромислового комплексу високотехнологічними та конкурентоспроможними машинами та обладнанням. Через тривалу однобічну спрямованість структурно-інвестиційної політики на розвиток важкої промисловості, галузей військово-промислового комплексу, відсутність реальних кроків щодо створення соціально орієнтованої ринкової економіки критичні умови життєдіяльності народонаселення, а разом з ним значно розширилися обсяг і рівень соціальних ризиків. В умовах реформування системи найбільше страждає соціальна сфера відтворення робочої сили: обмежується власна економічна база держави для реалізації соціальних програм, порушується традиційний механізм розвитку соціально-культурної сфери. На сьогодні комплексний рівень розвитку соціальної інфраструктури в регіонах України становить лише 40-45% від нормативно встановлених значень, а рівень задоволення потреб населення в платних послугах навіть не досягає наблизитися до раціональної норми. Враховуючи зазначену ситуацію, першочергового значення набуває розвиток соціально-економічної складової в системі організаційно-економічного механізму регулювання зайнятості населення.

Елементом соціально-економічної політики є регулювання доходів населення, в якому надзвичайно важливу роль відіграє механізм регулювання заробітної плати працездатного населення. Жодна країна світу не може обійтися без державного регулювання заробітної плати, хоча масштаби, методи та процедури цього впливу дуже різноманітні. Функції держави (законодавчої та виконавчої) як суб'єкта організації заробітної плати в суспільстві нечіткі та складні.

На сучасному етапі трансформації економіки України механізм оплати праці залишається незавершеним і потребує коригування. Особливо це стосується регулювання оплати праці в домашньому секторі економіки, від якого в останні роки держава практично відмовилася. Стосовно цієї галузі держава виступає як монополіст і тому прагне мінімізувати загальний рівень заробітної плати в цій галузі. Це призводить до подальшого погіршення цього сектору у зв'язку з потужним зростанням вторинної зайнятості, яка сягнула приблизно 50-60% [101, С. 107].

Під час переходу до ринку держава не надала значення такому важливому питанню, як регулювання праці. З одного боку, він покликаний захистити працівника від спроби роботодавця пред'явити йому завищені вимоги до темпу і ритму роботи, що може призвести до надмірного зношення робочої сили, а з іншого - покликане захистити роботодавця від прагнень працівників знизити встановлені ним параметри праці.

У цьому контексті державі доцільно покласти відповідальність за регулювання праці та раціональне використання праці на роботодавців відповідно до закону. Роботодавець повинен надати працівникові підтвердження розміру заробітної плати, який він повинен пов'язати з ціною робочих послуг у ринковій економіці.

Регулювання заробітної плати значною мірою гальмується недосконалістю податкової системи, її нестабільністю та внесенням досить частих змін у податкове законодавство. У зв'язку з цим значною проблемою залишається регулювання заробітної плати через прямі податки, насамперед податок на доходи юридичних і фізичних осіб [10, с. 51].

Низький рівень оплати праці, а також високий рівень безробіття в Україні спричинили таку серйозну проблему як трудова міграція населення. Українські джерела по-різному оцінюють чисельність трудових мігрантів, і діапазон цих оцінок коливається від 2 до 7 млн осіб. Розрахувати хоча б приблизну кількість українських мігрантів видається неможливим, оскільки значна частина з них перебуває за кордоном нелегально (за різними оцінками,

близько 80% заробітчан працюють без дозволу) [49, с. 96]. Однією з причин цього є неефективність діючої системи збору статистичної інформації у сфері трудової міграції, а також відсутність єдиного державного органу, відповідального за збір цієї інформації, її узагальнення та аналіз.

3.2. Застосування кращих світових практик реалізації державної політики у сфері зайнятості населення

Державна активна політика зайнятості промислово розвинутих країн передбачає розробку програм сприяння зайнятості населення, в рамках якої ці програми зайнятості регулярно розробляються, фінансуються і реалізуються з урахуванням специфіки конкретної соціально-економічної ситуації.

Розвиток програм зайнятості останнім часом посідає одне з перших місць у пріоритетах Європейського Союзу [7, с. 16]. Основна роль тут належить Європейській комісії з питань зайнятості та соціального захисту. У березні 2000 року Лісабонський саміт Європейської Ради прийняв важливий стратегічний документ ЄС – «План економічного та соціального оновлення Європи до 2010 року», широко відомий як Лісабонська стратегія. Лісабонська стратегія передбачала повну зайнятість як центральну мету економічної та соціальної політики, включаючи зниження рівня безробіття до рівнів, досягнутих у найбільш успішних країнах-членах. Слід також зазначити, що після розробки Лісабонської стратегії інші європейські програми у сфері зайнятості зосередилися на її реалізації. ЄС поставив перед собою три головні завдання, пов'язані з ринком праці: з 2010 року країни-члени повинні підвищити середній рівень зайнятості до 70% і рівень зайнятості жінок до 60% серед населення працездатного віку (15-64 роки). Також поставлено завдання збільшити рівень зайнятості населення похилого віку (55-64 роки) до 50%.

Серед найважливіших заходів з реалізації Лісабонської стратегії, які є важливими та перспективними для України, визначено:

- усунення адміністративних та нормативних перешкод для започаткування власного бізнесу та його подальшого розширення. Здатність новостворених компаній розвиватися є ключовим фактором для створення робочих місць;

- розвиток консультаційних послуг у сфері створення бізнесу та підтримки малих і середніх компаній у сфері управління персоналом та фінансовими ризиками;

- покращення доступу до фінансування для створення малого та середнього бізнесу;

- підвищення управлінської культури, зокрема шляхом сприяння введенню управлінських курсів у програми вищої та професійно-технічної освіти;

- перегляд законодавства про банкрутство з метою зменшення надмірних ризиків для підприємців;

- зменшення податкового навантаження на заробітну плату малозабезпечених та низькокваліфікованих працівників. Високе податкове навантаження та соціальні пільги можуть стримувати роботодавців від найму нових працівників [2, с. 67].

Значну роль у реалізації політики зайнятості відіграє регіональна політика в країнах ЄС, яка спрямована на скорочення розриву між рівнем розвитку різних регіонів та усунення відставання у розвитку «дефіцитних» європейських територій (як як правило, це периферійні, віддалені (сільські та гірські райони). Метою такої політики є зменшення існуючих регіональних диспропорцій в економічному та соціальному розвитку та рівнях зайнятості та запобігання виникненню регіональних дисбалансів у ЄС. Спільна регіональна політика ЄС є частиною європейської структурної політики і називається «політикою згуртованості». Основним засобом досягнення цієї мети в більшості країн ЄС є створення приблизно рівних умов доступу до факторів виробництва, включаючи капітал, працю, освіту та послуги, для жителів різних регіонів.

Дослідники виділяють п'ять моделей регулювання зайнятості та ринку праці: американську (США), скандинавську (скандинавські країни), англосаксонську (Велика Британія, Ірландія, Канада), континентальну або німецьку (Німеччина, Австрія, Швейцарія, Бельгія, Нідерланди, частково Франція), японська [1, с. 58].

Основою американської моделі є субсидіарний тип соціально-трудоких відносин, орієнтація працівника на особистий успіх і самореалізацію. Для цієї моделі характерні: децентралізація ринку праці та законодавства про зайнятість та соціальне забезпечення; високий ступінь контролю роботодавця над працівником; висока географічна та професійна мобільність працівників; відносно високий рівень безробіття. Професійна кар'єра в першу чергу пов'язана зі зміною місця роботи, тому ця модель відрізняється високою мобільністю. Рівень заробітної плати залежить від професійної кваліфікації та її складності, просування по службі зазвичай не пов'язане з розширенням професійно-кваліфікаційного профілю. Особлива увага приділяється питанням профорієнтації. Існують як приватні агентства, так і спеціальні центри професійної консультації при коледжах та університетах. [35, с. 21].

У США традиційно відносно високий рівень безробіття. Стосовно цього показника слід зазначити, що на його рівень значний вплив має фрикційне безробіття. Це цілком зрозуміло з огляду на широкий та динамічний ринок праці, на якому працівники активно змінюють не лише роботу, а й професії. Наприклад, близько 10% працівників у цій країні змінюють кар'єру протягом року. Крім того, протягом багатьох років країна займала перше місце в світі за кількістю щорічно створюваних робочих місць. Ці фактори сприяли формуванню у населення сприйняття безробіття як поширеного, але не загрозливого та тимчасового явища.

Що стосується проблем регулювання зайнятості, то для США головним питанням є не кількість, а якість новостворених робочих місць. Оскільки безробітні переважно є некваліфікованими або низькокваліфікованими працівниками, створювані для них робочі місця, як правило, мають низьку

якість. У зв'язку з цим основними напрямками сучасної політики зайнятості США є підвищення якості робочих місць у плані підвищення рівня заробітної плати, перспектив професійного розвитку та збагачення змісту праці. Політика уряду США спрямована насамперед на стимулювання зростання робочих місць і збільшення кількості робочих місць, навчання та перепідготовку працівників, сприяння найму робочої сили.

У практиці європейських держав та США накопичено великий досвід створення та функціонування агенцій регіонального розвитку, які суттєво сприяють вирішенню проблем зайнятості населення. Найбільш поширеною організаційною формою агентства регіонального розвитку є державна інвестиційна компанія. Її діяльність базувалася на політиці зосередження державних інвестицій, спрямованих на розвиток міст, що, у свою чергу, мало б позитивний економічний і соціальний вплив на відсталу периферію.

Зупинимось на скандинавській чи шведській моделі, яка базується на активній політиці ринку праці. Характерною рисою шведської політики є попередження безробіття, а не боротьба з його наслідками. У соціальній політиці уряд країни приділяє особливу увагу розробці заходів щодо створення нових робочих місць, насамперед у державному секторі економіки; Координація міграції населення та робочої сили шляхом надання грантів і позик для переселення сімей із районів надлишку робочої сили до районів із вакантними робочими місцями; Забезпечення своєчасного доступу населення до своєчасної інформації про вакансії тощо.

Особливо важливим є досвід Швеції, де велика увага приділяється політиці зайнятості. На заходи, пов'язані з його реалізацією, витрачається майже 3% ВВП і 7% бюджету. Успіх Швеції в досягненні повної зайнятості був досягнутий завдяки активній політиці зайнятості [66, С. 13].

У Швеції діють державні регіональні компанії, які відіграють ключову роль у переобладнанні компаній та організації виробництва нових товарів, підтримці малих і середніх підприємств і тим самим роблять значний внесок у вирішення проблем зайнятості.

Англосаксонська модель передбачає переважно пасивний характер державної політики зайнятості та високу частку приватних компаній і державних організацій у наданні соціальних послуг. Оскільки у Великій Британії вперше були реалізовані заходи з регулювання зайнятості на державному рівні, розглянемо їх загальну спрямованість в історичному аспекті. Кожен уряд дотримується свого підходу до цієї проблеми і пропонує своє вирішення проблеми. Зокрема, колишній прем'єр-міністр Великобританії Т. Блер переконував своїх колег, що статистика поганий помічник у створенні нових робочих місць. На його думку, працевлаштування – це індивідуальна проблема, розрахунки та цифри не можуть допомогти конкретному безробітному знайти своє місце в житті.

У середині 1930-х років для реалізації рекомендацій Дж. М. Кейнса уряду Англії в цій країні була заснована Національна рада з економічного розвитку. Щоб вивести економіку з кризи, Кейнс пропонує як рішуче державне втручання, так і штучне використання державних витрат, наприклад, на будівництво доріг і розвиток нових територій для створення робочих місць (громадські роботи). Завдання Національної ради полягала в розробці державних економічних і соціальних програм, які повинні бути підпорядковані досягненню головної мети – забезпеченню повної зайнятості робочої сили та підвищенню життєвого рівня населення.

Поточна модель регулювання зайнятості Великобританії є ефективною та результативною. Він включає декілька взаємопов'язаних блоків: збір та поширення інформації про стан попиту та пропозиції на ринку праці, комплексну систему професійного навчання та працевлаштування, програми підготовки та перепідготовки для підвищення конкурентоспроможності жінок та молоді на ринку праці, розвиток цільових програм зайнятості населення, розвитку фондів страхування на випадок безробіття, розвитку системи соціального захисту. В інституційній системі регулювання економіки та соціальних відносин Великобританії існує розгалужена мережа напівдержавних компаній. Питаннями зайнятості та безробіття займається

Комісія з кадрів, яка виконує роль радника уряду. Сьогодні зайнятість регулюється на державному рівні Міністерством праці.

Досвід Великобританії в профорієнтації є чудовим. Найважливішим координаційним органом професійної діяльності є Управління зайнятості молоді, до складу якого входять понад 3600 радників та їх помічників. Підготовка фахівців у цій галузі ведеться в цій країні з 1949 року. Континентальна модель, як і скандинавська, характеризується високим перерозподілом ВВП по бюджету (близько 50%), прагненням зберегти високий рівень зайнятості та скорочення кількості зайнятих при підвищенні ефективності праці. Тому особлива увага приділяється питанням зайнятості та безробіття. Це зумовлено як усвідомленням державою своєї відповідальності за стан ринку праці, так і соціально-політичними причинами, зокрема наявністю значної кількості працівників-іммігрантів, які створюють конкуренцію місцевим працівникам. Зокрема, подолати це явище у Франції має реалізація програми зайнятості «Нові послуги – нові робочі місця». Серед іншого, в ньому передбачено, що держава компенсує підприємствам до 80% витрат на створення нових робочих місць для молоді.

Одним із шляхів вирішення проблеми безробіття, яка гостро стоїть перед Україною, є шлях Німеччини. Німецька (або неоліберальна) модель зайнятості базується на активній політиці зайнятості – держава підтримує всіх виробників (роботодавців і найманих працівників), які під час модернізації компаній створюють нові робочі місця та зберігають існуючий рівень зайнятості, а також пропонує компаніям переваги, які перешкоджають масовим звільненням. У Німеччині більшість субсидій отримують кооперативи, створені на базі неплатоспроможних компаній безробітними, які мають певні знання, але не мають навичок організації бізнесу [18, с. 51].

Використання позитивного досвіду організаційно-управлінських засад регулювання праці в Німеччині призводить до зниження безробіття через створення нових робочих місць і може мати подвійний ефект як на економічний, так і на соціальний розвиток. По-перше, буде створена нова

конкурентоспроможна продукція, а по-друге, знизиться безробіття та соціальна напруга в Україні.

У Німеччині близько 1% державного бюджету виділяється на покращення територіальної структури економіки, а також власні ресурси землі та структурні фонди ЄС. Координатором європейської регіональної політики є Комітет регіонів, який складається з представників регіональної та місцевої влади. Комітет регіонів відіграє важливу роль у прогнозуванні тенденцій та розробці стратегії регіонального розвитку; вносить свої пропозиції та корективи до структурної політики ЄС та залучає регіональні та місцеві органи влади до процесу прийняття рішень на загальноєвропейському рівні.

Японська модель передбачає гарантії працевлаштування для працівників протягом усього трудового життя та збільшення всіх видів виплат залежно передусім від стажу роботи. Останніми роками рівень безробіття в Японії становив 3-3,5%. Але місцеві науковці зазначають, що це модель, яка може бути реалізована в конкретному ментальному середовищі [56, С. 370], оскільки умови життя відрізняються від західноєвропейських та українських стандартів. Система трудових відносин в Японії базується на «довічній зайнятості». Що стосується зниження витрат на оплату праці робочої сили, то в японських компаніях це відбувається шляхом переміщень всередині компанії або між компаніями, а не через звільнення, як це відбувається в американських компаніях. Японський ринок праці характеризується найманням в першу чергу молоді та примусовим звільненням людей старшого покоління. Має зрости роль державної служби зайнятості, особливо щодо прогнозування структурних змін в економіці регіону та розроблення програм зайнятості, що відповідають потребам регіону. Останнім часом все більшого поширення набувають гнучкі та нетипові форми зайнятості. У країнах ЄС третина працездатного населення охоплена гнучкою зайнятістю [22, С. 25].

Метою гнучкої зайнятості є оптимізація кількості робочих годин, початку та закінчення робочого дня та створення гнучких робочих місць. Неповна зайнятість широко поширена в розвинених країнах. Наприклад, якщо

необхідно розширити діяльність компанії та залучити додаткових працівників для роботи в пікові періоди, щоб зменшити навантаження на працівників та краще задовольнити потреби клієнтів у робочій силі тощо – з можливістю врахування умов праці, облік ресурсів здоров'я, потреба в професійній підготовці до виходу на пенсію, сумісність роботи з вихованням дітей і т. д. Причини поширення цієї концепції зайнятості пов'язані з необхідністю вирішення проблеми безробіття, пошуку нових джерел робочої сили і оптимізувати їх використання, що актуально для країн зі старіючим населенням. України).

Висновки до розділу 3

Таким чином, проаналізувавши основні напрямки державної політики в сфері регулювання зайнятості населення, дійшли висновку, що лише комплексне використання всіх її інструментів і засобів, їх удосконалення та подолання конкретних проблем організаційної, економічної та правової підсистеми регулювання може призвести до суттєвого підвищення рівня зайнятості в Україні і покращення її якісних характеристик.

У контексті проаналізованого зарубіжного досвіду основними напрямками забезпечення ефективності державного управління зайнятістю населення є збір та розповсюдження інформації щодо стану попиту і пропозиції на ринку праці; цілісна система професійного навчання і перепідготовки осіб, які залишилися без роботи чи тих, кому загрожує безробіття; програми навчання та перенавчання для підвищення конкурентоспроможності на ринку безробітних; розробка регіональних програм зайнятості населення та цільових програм громадських робіт; розвиток системи соціального забезпечення. Зарубіжний досвід організації громадських робіт дає змогу раціональніше використовувати робочу силу, створювати тимчасову зайнятість безробітного населення як на регіональному

рівні, так і під час реалізації проектів загальнодержавного характеру. Адаптація зарубіжного досвіду до українських умов та його впровадження має враховувати як загальні процеси, так і особливості та унікальність країни. Враховуючи світовий досвід і беручи його до уваги, необхідно розробляти свою, адаптовану під складні українські умови політику зайнятості населення. Однак, в Україні, наприклад, широкому використанню громадських робіт заважають, з одного боку, відсутність коштів у місцевих бюджетах, незацікавленість підприємств в організації цих робіт унаслідок обмеженої потреби в робочій силі, з іншого боку – непопулярність таких робіт серед незайнятих громадян через тимчасовість, невідповідність кваліфікаційному рівню і, як наслідок, психологічну неприйнятність.

Проте, незважаючи на різні перешкоди, Україна бореться із безробіттям, розробляє державні та регіональні соціально-економічні програми, які підпорядковані досягненню головної мети – забезпеченню повної зайнятості робочої сили та підвищенню життєвого рівня населення.

ВИСНОВКИ

Термін «зайнятість» є комплексним поняттям, яке розглядається з соціального, економічного, правового, статистичного, політичного, морального та інших аспектів. Зайнятість є як правовою, так і економічною категорією, і в цьому контексті слід розрізнити поняття зайнятості в економічному та правовому аспектах. Як економічну категорію зайнятість розглядається в літературі у двох значеннях: 1) як сукупність економічних, правових, соціальних і національних відносин, пов'язаних із забезпеченням працездатного населення роботою та його участю в суспільно корисній праці; 2) як співвідношення між чисельністю населення працездатного віку та чисельністю зайнятих, що характеризує ступінь використання трудових ресурсів суспільства та ситуацію на ринку праці

У більш вузькому розумінні трудову діяльність доцільно розглядати як правову ознаку особи, що характеризує її як таку, що здійснює не заборонену законом діяльність з метою одержання прибутку (у різних формах), яка може здійснюватися як комісією роботодавця та шляхом здійснення індивідуальної чи колективної (іншої не забороненої законом) господарської діяльності, метою якої є задоволення особистих і суспільних потреб.

У сучасних умовах господарювання право на працю не гарантує обов'язок держави та роботодавців забезпечити роботою всіх шукачів роботи, а тим більше «впливати на визначення права на працю через суб'єктивне право та обов'язок». повинні гарантувати його виконання. Сучасні умови, в яких держава визнається соціально-демократичною, вимагають, щоб соціальний підхід у праві, у тому числі трудовому, поступово ставав визначальним. Особистість працівника має відігравати значну роль у сучасних економічних умовах, відносини у сфері найманої праці мають бути переорієнтовані в соціальне русло на користь працівника. У цьому полягає суть правового регулювання трудових відносин. Необхідно розробити та реалізувати національну програму боротьби з безробіттям, комплексну програму захисту від безробіття із закріпленням у ній конкретних механізмів захисту.

Сьогодні в Україні правове регулювання відносин щодо забезпечення зайнятості населення та захисту від безробіття здійснюється як через внутрішньодержавне законодавство, так і через міжнародне право, ратифіковане Україною. Законодавство України у цій сфері являє собою досить численну ієрархію нормативно-правових актів – законів, статутів, актів соціального діалогу. Цей інститут трудового права має комплексний характер і включає норми не тільки трудового права, а й адміністративного, фінансового, цивільного, господарського права та права соціального забезпечення. Основним законодавчим актом у цій сфері є Закон України «Про зайнятість населення», який відноситься до так званих комплексних законів, що виходять за межі трудового права. Крім норм трудового права цей закон містить також норми адміністративного права, фінансового права та інших галузей права. Його особливістю є те, що передбачені в ньому державні гарантії зайнятості поширюються не лише на громадян України, а й на іноземних громадян та осіб без громадянства. Право на працю визнають не лише громадяни України – це право людини у розумінні частини першої статті 3 Закону, кожен має право вільно обирати собі роботу.

Таким чином, державне управління у сфері реалізації державної політики щодо забезпечення зайнятості населення являє собою широке коло суб'єктів (державної влади та місцевого самоврядування), органів самоврядування та органів громадського самоврядування, які здійснюють постійний і цілеспрямований вплив на про відповідні правовідносини, пов'язані з реалізацією кожним громадянином права на працю та на соціальний захист у разі безробіття.

Особливістю діяльності державного управління у сфері зайнятості населення є те, що воно представлене органами, які: 1) безпосередньо забезпечують формування та реалізують державну політику у сфері зайнятості населення (а) вищі органи державної влади (Президент України, Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України); б) центральні органи виконавчої влади загальної (галузеві міністерства та відомства) та спеціальної

(Міністерство соціальної політики України, Державна служба зайнятості) компетенції; в) місцеві органи державної виконавчої влади (місцеві державні адміністрації); г) суб'єкти делегованих повноважень (органи місцевого самоврядування, юридичні особи публічного права); 2) сприяють реалізації державної політики зайнятості (координаційні комітети сприяння працевлаштуванню, профорієнтаційні ради та інші органи соціального діалогу).

Отже, досліджуючи сутнісні аспекти державного регулювання у сфері зайнятості громадян, можна довести, що державна політика зайнятості характеризується багатовекторністю напрямів впливу на попит і пропозицію робочої сили. Разом з тим, триваюча економічна криза та вимушене переміщення робочої сили всередині країни є додатковими викликами для держави, які можна вирішити лише комплексно, використовуючи також договірне та міжнародне регулювання відносин у цій сфері. Одним із основних елементів формування ефективної політики зайнятості є розробка та використання механізму регулювання динамічного балансу попиту та пропозиції праці на ринку праці. Забезпечення повноцінної та продуктивної зайнятості є одним із кроків до формування міцної економіки та соціального благополуччя населення, але ефективність системи державних заходів впливу на ринок праці залежить не від рівня соціальної допомоги населенню, а на практичних рішеннях.