

УДК 331.5

О. В. Каховська,
 д. е. н., доц., професор кафедри економіки та управління національним господарством,
 Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара, м. Дніпро
 І. Д. Комарова,
 магістр, Дніпропетровський національний університету імені Олеся Гончара, м. Дніпро

ЕКОНОМІЧНІ ТА СОЦІАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ЗАЙНЯТОСТІ: ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД ВИРІШЕННЯ ДЛЯ УКРАЇНИ

O. Kakhovska,
 Doctor of Economics, Docent, Professor of the Department of Economics
 and Management of National Economy, Dnipropetrovsk national university Oles Honchar, Dnipro
 Y. Komarova,
 master, Dnipropetrovsk national university Oles Honchar, Dnipro

ECONOMIC AND SOCIAL EMPLOYMENT PROBLEMS: EUROPEAN EXPERIENCE OF THEIR
 SOLVING FOR UKRAINE

У статті автор має на меті дослідити теоретичні аспекти формування системи зайнятості населення на етапі розбудови соціальної держави. Вивчити підходи щодо особливостей національних моделей регулювання зайнятості деяких європейських країн. У рамках дослідження провести комплексний аналіз стану зайнятості в країнах Європи та в Україні. Встановлено середній рівень зайнятості в Європі та у Україні.

Розглянути європейський досвід регулювання систем зайнятості на прикладі окремих країн. Існує велика різниця між українським та європейським підходом до управління зайнятістю населення. На основі отриманої інформації запропонувати заходи з підвищення рівня зайнятості в Україні в умовах сьогодення. Запозичення зарубіжного досвіду дасть змогу Україні створити умови для більш ефективного функціонування системи зайнятості населення.

In the article the author aims to explore the theoretical aspects of the formation of the system of employment at the stage of building the social state. To learn approaches concerning the characteristics of national models of employment regulation some European countries. In the study, to conduct a comprehensive analysis of the state of employment in Europe and in Ukraine. To set the average level of employment in Europe and in Ukraine.

To consider the European experience of regulation of employment systems in selected countries. There is a big difference between Ukrainian and European approach to the management of employment of the population. Based on the obtained information, propose measures to increase of employment level in Ukraine in the conditions of modernity. Borrowing of foreign experience will allow Ukraine to create conditions for more efficient functioning of the system of employment.

Ключові слова: зайнятість, ринок праці, запозичення, проблеми зайнятості, європейський досвід.

Key words: employment, labor market, borrowing, employment problem, the European experience.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Зайнятість населення є однією з центральних проблем у світі. Досягнення високого її рівня — одна з основних цілей макроекономічної політики будь-якої держави. Проблема забезпечення зайнятості населення в період формування ринкової організації економіки є виключно актуальною і потребує наукової розробки правових засобів, спрямованих на розвиток зайнятості

і формування ефективного правового механізму державного регулювання, об'єднуючого політику зайнятості, фінансово-економічні, кадрові та правові компоненти. На сьогоднішній день можна констатувати невідповідність між потребою населення у працевлаштуванні та потребою в кадрах. Воно стосується професійного складу, запитів і притягання працівників і характеру запропонованої роботи. Це свідчить про те, що пробле-

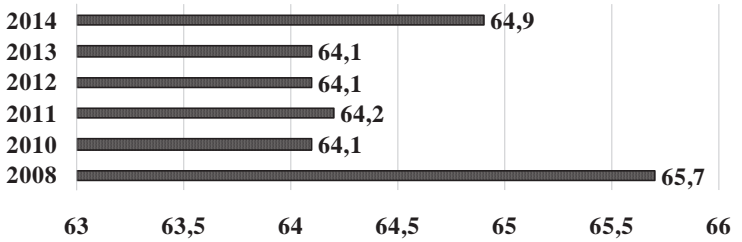


Рис. 1. Динаміка середнього рівня зайнятості в країнах Європейського Союзу*

Джерело: складено автором за даними [4].

ма вільних робочих місць реальна і дуже болісно позначається як на конкретних підприємствах, так і на найманих працівниках.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ

Питання врегулювання проблем зайнятості активно обговорюються в науковій спільноті, до цих дискусій також долучаються фахівці-практики та експерти міжнародних організацій. Вивченням зайнятості населення займалися як зарубіжні вчені: К. Друрі, К.Р. Макконнел, П. Самуельсон, Н. Грегори Менк'ю, Р. Солоу, так і вітчизняні науковці: С.І. Бандур, Д.П. Богиня, С.С. Герасименко, М.І. Долішній, Ю.М. Краснов, І.В. Кузьменко, Е.М. Лібанова, В.І. Лишиленко, В.В. Онікієнко, Н.О. Парфенцева, І.І. Пилипенко, С.Е. Сардак, В.Г. Швець, Т.А. Федотова та інші. Проте ціла низка проблемних питань потребує ґрунтовнішого вивчення. Першочергової уваги вимагають питання вивчення прогресивного європейського досвіду у сфері регулювання зайнятості та забезпечення ефективності інструментів боротьби з кризовими явищами на ринку праці.

МЕТА СТАТТІ

Метою статті є аналіз європейського досвіду регулювання зайнятості та обґрунтування доцільності його адаптації й застосування в Україні.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Європейська орієнтація України суттєво актуалізує питання вдосконалення системи регулювання вітчизняного ринку праці. Вона демонструє, що в умовах ринкової економіки життєздатність підприємств і ефективність вирішення проблем зайнятості населення територіальних громад у значній мірі були зумовлені саме державним регулюванням. Визначення напрямів вдосконалення системи регулювання зайнятості потребує поглибленого вивчення досвіду інших країн.

Регулювання зайнятості в країнах з розвинутою соціалізованою ринковою економікою відбувається в рамках підходу, який отримав назву держави загального (соціального) добробуту. Доктрина держави загального добробуту і механізм регулювання зайнятості, який виступає активною формою соціального захисту, ґрунтується на принципах соціальної справедливості, а матеріальна підтримка поширюється на всіх осіб, які її потребують, а не лише на тих, хто заробив право на соціальні виплати трудовою діяльністю. Основним органом державного регулювання зайнятості виступають державні служби зайнятості, які створюються для реалізації

політики зайнятості населення і забезпечення громадянам відповідних гарантій на всій території країни. Досліджуючи досвід розвинених країн можна сказати, що служба зайнятості більш успішна там, де вона підпорядкована державним органам влади та має штат висококваліфікованих спеціалістів з питань зайнятості [7, с. 180]. Так, зокрема, в Нідерландах і Фінляндії служби зайнятості — це робочі органи міністерств праці, що функціонують під їх неперервним контролем. Тоді як у Швеції, Франції, Німеччині, Іспанії і Бельгії служби зайнятості — це окремі інституції, які є певною мірою само-

стійними. Міністерство праці через свого відповідального представника здійснює над ними контроль. І, на решті, у Швейцарії службу зайнятості головним чином контролюють місцеві органи влади за наявності федерального (конфедерального) координуючого органу.

Дослідивши досвід функціонування державних служб зайнятості деяких країн Європи, можна зробити висновок, що для того, щоб перейти від соціалістичної системи повної зайнятості до ринкової моделі зайнятості необхідно повністю відмовитись від використання прямих директивних методів управління трудовим потенціалом і переважно економічних важелів регулювання трудової активності, що фактично підтвердили розвинуті країни.

За даними Європейської статистичної служби, у 2014 році в країнах ЄС середній рівень зайнятості осіб віком від 15 до 64 років склав 64,9%. Максимальний рівень зайнятості був відзначений 2008 році 65,7% і знизився протягом наступних років до 64,1% у 2010 році. Це скорочення відбулося в умовах світової фінансової та економічної кризи. Між 2010 і 2013 рр. відбувся період стабільності, коли рівень зайнятості склав 64,1%, або 64,2%. У 2014 р. рівень зайнятості повернувся у висхідний шлях, який спостерігався перед кризою, збільшення на 0,8% порівняно з 2013 р. (рис. 1).

Отже, з рисунка 1 слідує, що країни-члени Європейського Союзу ще не повністю подолали усі наслідки світової фінансово-економічної кризи, проте на сьогодні бачаються позитивні тенденції до збільшення рівня зайнятості. Серед європейських країн, рівень зайнятості в 2014 році досяг максимумів в діапазоні від 71% до 74% в Австрії (71,1%), Великобританії (71,9%), Данії (72,8%), Нідерландах (73,1%) та Німеччині (73,8%), досягаючи максимуму на рівні 74,9% у Швеції. На іншому кінці шкали найнижчі темпи зростання зафіксовано у Греції 49,4%.

Для порівняння, за даними Державної служби статистики України, попит на робочу силу скорочується що призводить до підвищення напруги на ринку праці. Спостерігається скорочення чисельності зайнятого населення. Так, чисельність зайнятого населення у 2015 р. становила 16,5 млн осіб, що на 1,6 млн осіб менше ніж у попередньому, 2014 р. та на 2,8 млн осіб ніж у 2013 р. Щодо рівня зайнятості, то у 2015 р. він становив 56,7%, зокрема у містах 57,4%, у сільській місцевості — 55,1% (рис. 2).

Таким чином, з рисунка 2 слідує, що значне зниження рівня зайнятості відбулося у 2014 р. (на 3,7%) у порівнянні з 2013 р. Протягом 2015 р. відбулось незначне

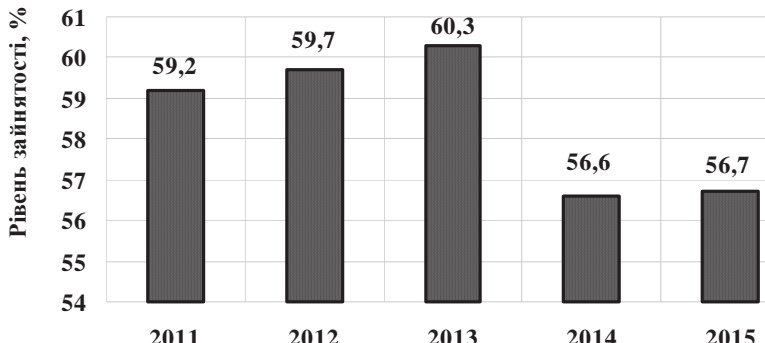


Рис. 2. Аналіз динаміки рівня зайнятості населення України у 2011–2015 рр.

Джерело: складено автором за даними [3].

підвищення рівня зайнятості з 56,7% до 56,7%. У містах рівень зайнятості населення протягом останніх п'яти років коливається у межах 57–59%. Щодо зайнятості сільського населення, то тут спостерігаються найбільші коливання рівня зайнятості. Найбільше зниження відбулось у 2014 р. на 7,6 % (з 63,5% до 55,9%). Причинами таких змін є складна ситуація, у якій опинилася Україна з 2014 р.

Співвідношення між кількістю вакансій та чисельністю працюючих дозволяє оцінити наскільки ефективна політика зайнятості в тій чи іншій країні. Найвищий цей показник у Німеччині — 2,9%. Друге місце посідають Великобританія та Норвегія — 2,3%. Третє — Бельгія 2,2%. Майже у половині європейських країн кількість вакансій нижча за чисельність працівників, що призводить до погіршення ситуації на ринку праці та до збільшення рівня безробіття.

Кількість вакансій, про які роботодавці повідомили в центри зайнятості, в Україні у 2015 р. становила 25,9 тисяч та, у порівнянні з відповідною датою 2014 р., скоротилася на 26,6% та на 56% у порівнянні з 2011 р. Кількість безробітних становила у 2015 р. 490 тис. осіб, що на 21,4 тис. осіб менше ніж у 2014 р. та на 10,6 тис. осіб менше ніж у 2011 р. Проте рівень навантаження на одне робоче місце у 2015 р. був найвищим за останні п'ять років і складав 19 чоловік на робоче місце.

Таким чином, проаналізувавши стан зайнятості в країнах Європи та в Україні, можна сказати, що для

більш ефективного вирішення існуючих проблем зайнятості доцільно було б застосувати європейський досвід, який свідчить про те, що вирішення проблем зайнятості впливає на забезпечення соціально-економічної стабільності суспільства. З цього боку перспективним є дослідження досвіду європейських країн як прикладу проведення визначальних реформ та створення ефективних механізмів у сфері забезпечення та сприяння зайнятості населення.

У березні 2010 р. Європейською комісією було оголошено про початок реалізації стратегії розвитку "Європа до 2020 року". Одне з головних завдань стратегії передбачає до 2020 року підвищення рівня економічної зайнятості чоловіків та жінок у віці від 20 до 64 років до 75%. Проведення реалізації стратегії передбачається на двох рівнях: на рівні ЄС та на національному рівні (табл. 1).

В країнах Європи використовують різні підходи щодо використання активних й пасивних заходів політики зайнятості та розподілу коштів на їх реалізацію. Наприклад, у таких країнах, як Німеччина, Франція, Великобританія переважають витрати на підтримання доходів населення, у той час як на активні заходи витрачається значно менше фінансових ресурсів. Зокрема у Франції частка витрат на пасивні й активні заходи відповідно складає 71,6% і 28,4%; у Великобританії — 70,9% і 29,1%; у Німеччині — 55,9% і 44,1%. Зворотною є картина щодо витрат на пасивні та активні заходи політики зайнятості населення у Італії та Швеції, де ці витрати складають 32,4% і 67,6% та 48,4% і 54,6% [6, с. 110].

Якщо ж вивчати досвід щодо пом'якшення проблем зайнятості кожної окремої країни, то можна побачити, що кожна держава має власний підхід як до кожної проблеми окремо, так і комплексно зі своїми особливостями, перевагами та недоліками. Так, велику увагу приділяють проблемам мало захищених категорій населення.

Що стосується проблем зайнятості інвалідів, то європейські країни, як правило, притримуються політики соціального захисту інвалідів, що базується або на

Таблиця 1. Напрями реалізації стратегії "Європа до 2020 року" на рівні ЄС та на національному рівні

Напрями на рівні ЄС	Напрями на національному рівні
Створити ринок праці, побудований на гнучкості у динамічній економіці і безпеці для працівників	Впровадити національні шляхи досягнення гнучкості та безпеки на ринку праці
Створити та адаптувати законодавство, яке буде відповідати принципам розумного регулювання, включаючи інструменти трудового законодавства, а також нові ризики заподіяння шкоди здоров'ю та отримання травм на роботі	Переглянути і регулярно відстежувати ефективність податкових та пільгових систем
Підтримувати внутрішню європейську мобільність працівників за допомогою необхідних інвестицій, особливо з Європейського Соціального фонду	Підтримати нові форми балансу роботи і повсякденного життя, проводити активну політику з проблемами старіння нації, а також збільшувати рівність статей
Підтримувати посилення кооперації між інститутами ринку праці, в тому числі державними установами зайнятості держав-членів ЄС	Підтримувати і відстежувати ефективність впровадження заходів соціального партнерства
Посилити ступінь соціального партнерства, підключити всі можливі служби до вирішення проблем у галузі зайнятості	Налагоджувати партнерство між сферами освіти, навчання та зайнятості, зокрема шляхом залучення соціальних партнерств у плануванні освітніх заходів

Джерело: складено автором за даними [9, с. 300–301].

Таблиця 2. Зміст необхідних заходів щодо пом'якшення соціальних та економічних проблем зайнятості в Україні за досвідом країн Європи*

Проблема	Зміст заходів
Збільшення кількості та поліпшення якості робочих місць	<ul style="list-style-type: none"> – розширення практики державного замовлення; – організацію короткострокових безкоштовних курсів, семінарів, забезпечення безкоштовними методичними матеріалами; – забезпечення консультативного, інформаційно-рекламного обслуговування новостворених підприємницьких структур, зокрема включення до місцевих рекламно-інформаційних довідників безкоштовної юридичної консультації, інформації про державні та громадські установи, які працюють з підприємцями; – сприяння об'єднанню підприємців у громадські організації, спілки для захисту своїх інтересів і здійснення спільних заходів; – стимулювання розвитку фермерських господарств та інших підприємств, які займатимуться сільським господарством на професійній основі і з використанням сучасних індустріальних технологій; – розробити механізми збільшення масштабів та розширення напрямів освіти дорослого населення, своєчасної підготовки та перепідготовки зайнятої робочої сили; – забезпечити спрямування частини коштів, виділених на професійну освіту, на її модернізацію, належне технологічне
Підвищення якості робочої сили	<ul style="list-style-type: none"> – оснащення і забезпечення методично-навчальною літературою; – забезпечити безпосередній зв'язок між стандартами оплати праці та освітньо-кваліфікаційним рівнем працівників; – запровадити багатоканальне фінансування професійної освіти; – забезпечити трансформацію професійно-технічної освіти, належну їй відповідність потребам ринку праці; – істотно збільшити масштаби професійної підготовки та перепідготовки безробітних; – направляти осіб, що втратили роботу, на перекваліфікацію якомога раніше
Реформування оплати праці	<ul style="list-style-type: none"> – зниження матеріальних витрат та підвищення частки заробітної плати у собівартості продукції; – забезпечити вдосконалення оплати праці в бюджетній сфері, передбачити поетапне встановлення міжкваліфікаційної (міжпосадової) диференціації в оплаті праці, побудованої з урахуванням відмінностей у складності виконуваних робіт (кваліфікації) та їхньої відповідальності; – забезпечити істотне збільшення масштабів надання населенню профорієнтаційних та консультативних послуг; – розширити масштаби професійної підготовки та перепідготовки безробітних на замовлення роботодавців під конкретні робочі місця; – забезпечити поширення громадських робіт у соціальній сфері; – істотно збільшити масштаби надання допомоги на відкриття власної справи; – використовувати сучасні методи інформування працедавців щодо пропозиції робочої сили, а населення щодо попиту на неї

* Розроблено автором.

анти дискримінаційній політиці держави по відношенню до інвалідів, або на системі квотування. Також визначені підходи можуть поєднуватись.

У багатьох європейських державах система квотування охоплює не тільки працедавців з приватного сектору, а і з публічного — органи державного управління. Процедура сплати платежів (штрафів) за непрацевлаштування інвалідів дозволяє роботодавцям здійснювати відрахування до цільових фондів в обмін на не дотримання квоти по працевлаштуванню інвалідів. Має місце прогресивна система "штрафування" і чим більше інвалідів працевлаштовані, тим менше буде штраф за кожне місце для інваліда, фактично ним не зайняте.

Антидискримінаційна політика полягає у скасуванняні обов'язкової квоти, натомість працедавцям поставлено за мету забезпечити інвалідів роботою в розмірі 2—5% від чисельності організацій в державному та приватному секторах. Згідно з такою системою, інваліди працевлаштовуються на основі їх трудових здібностей і для них облаштовуються спеціальні робочі місця. Компаніям, що наймають на роботу інвалідів надається широка інформаційна і консультативна підтримка. Країни, що практикують антидискримінаційну політику, паралельно застосовують матеріальну підтримку працедавців, що наймають інвалідів.

Отже, європейські країни використовують різні за своєю суттю та характером принципи і методи регулювання зайнятості. Варто звернути увагу на те, що регулювання зайнятості сягає найвищого ефекту в тих країнах, у яких, по-перше, політика зайнятості є вбудованою у загальноекономічний механізм функціонування

національного господарства; по-друге, заходи державної політики зайнятості зосереджені не лише на територіальному рівні реалізації, а також урахують галузевий рівень, тобто передбачають активність галузевих міністерств, підприємств та організацій різних форм власності; по-третє, в загальний економічний механізм закладено основний важіль політики зайнятості — стимулювання попиту, в тому числі попиту на робочу силу; по-четверте, до сфери політики зайнятості включено найсуттєвіші аспекти регулювання заробітної плати, посилення трудової мотивації тощо. Іншими словами, державна активна політика зайнятості не повинна складатися лише з проведення заходів щодо сприяння працевлаштуванню.

Ситуація, що склалася в Україні в останні роки, вимагає невідкладного реформування механізмів регулювання ринку праці та запровадження адекватних заходів для стимулювання зайнятості населення.

З аналізу досвіду європейських країн слідує, що для пом'якшення проблем на ринку праці необхідно здійснити певну сукупність перетворень, що дозволить створити більш ефективну систему зайнятості країни:

- докорінно змінити пасивні методи впливу політики зайнятості на активні, тобто сприяти створенню додаткових робочих місць, самозайнятості та перепідготовці незайнятого населення;

- створити сприятливий інвестиційний клімат, що в подальшому сприятиме зростанню кількості робочих місць;

- прийняти ряд законодавчих актів щодо регулювання трудових відносин між працівником та роботодавцем;

— провадити постійний контроль за укладанням та виконанням колективних договорів на підприємствах усіх форм власності;

— створити сприятливі умови для розвитку малого бізнесу.

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

Використання тих чи інших заходів у процесі регулювання змінюється під впливом змін в економіці. Підвищення зайнятості населення значною мірою залежить від здійснення соціально-економічних заходів, що в свою чергу допомагають пом'якшити деякі економічні та соціальні проблеми зайнятості населення (табл. 2).

Державні служби зайнятості не в змозі повністю забезпечити потреби населення в пошуках роботи. Покращити стан роботи в цій сфері може створення аналогічних комерційних структур, які повинні надавати допомогу для всіх бажаючих знайти більш престижну або високооплачувану роботу (використовуючи досвід Швеції, Великобританії, Нідерландів тощо). Висока мобільність, гнучкість, оперативність у вирішенні конкретних питань, швидке реагування на зміни в кон'юктурі ринку праці дадуть змогу комерційним службам зайнятості конкурувати з державною службою зайнятості. Крім того, альтернативні служби зайнятості допоможуть швидше налагодити відносини з міжнародним ринком праці.

В умовах зростання безробіття і переростання його в деяких регіонах і галузях народного господарства у масове важливим засобом активної політики держави на ринку праці є подальше розширювання оплачуваних громадських робіт. Цікавим може бути запозичення досвіду ряду європейських країн, а саме Німеччини, Чехії, Італії, Франції, Великобританії, Угорщини щодо організації громадських робіт. Організація громадських робіт дасть змогу більш раціонально використовувати робочу силу, створити тимчасову зайнятість для безробітного населення як на рівні окремих регіонів, так і під час реалізації проектів загальнодержавного характеру. Довгострокові регіональні програми тимчасової зайнятості є основою організації громадських робіт. Відповідно до них створюються робочі місця та залучається населення до громадсько-корисної праці в період зниження попиту на робочу силу. Тимчасові робочі місця створюються переважно у державному секторі і спрямовуються на використання праці різних категорій робочої сили, яка не потребує спеціальної підготовки. Залучення до громадських робіт є кращим засобом у порівнянні з виплатою допомоги у зв'язку з безробіттям як з позицій окремої особи, так і держави. По-перше, тому що, кошти виплачуються не безплатно, а за певну громадську користь; по-друге, утворюються нові робочі місця; по-третє, висока частка заробітної плати в загальних витратах, яка є характерною для галузей господарства, де зазвичай застосовуються громадські роботи, робить доцільним використання останніх для уповільнення зниження купівельного попиту населення; по-чет-

верте, виготовлена на цих роботах продукція не призводить до товарного надвиробництва, яке є небезпечним в період економічної нестабільності. Організація громадських робіт для кожної групи безробітних має свою специфіку. Так, деякі роботи доцільно суміщати з професійною підготовкою або перепідготовкою. Перш за все це стосується професій, необхідних для конкретного регіону. Розпорядок робочого часу на громадських роботах повинен бути таким, щоб учасники мали час також на пошуки постійної роботи. Можна організувати "дні пошуку роботи", робочі клуби та консультативні групи, де молоді надавали б профорієнтаційні послуги та послуги з працевлаштування, а також відвідування підприємств.

Заходи щодо сприяння зайнятості сільського населення повинні здійснюватися у процесі реформування аграрного сектора економіки і бути спрямовані, зокрема, на розширення можливостей для створення у сільській місцевості додаткових робочих місць, сприяння самостійній зайнятості сільського населення, залучення безробітних до підприємницької діяльності. Створення нових робочих місць для незайнятого сільського населення.

Слід наголосити, що створення нових постійних і тимчасових робочих місць у сучасних умовах значною мірою залежать від розвитку малих підприємств і кооперативів. Нині в Україні на них припадає приблизно 60% загальної кількості зайнятих у недержавних структурах.

Галузева спеціалізація, розміри малих підприємств мають визначатися структурними та соціальними пріоритетами розвитку окремих міст, областей з урахуванням збалансованості регіональної економіки. Такі підприємства зможуть функціонувати навіть за умови банкрутства підприємств-монополістів і формуватимуть ринкове середовище та розвиток конкуренції.

Перспективним напрямом є організація малих підприємств шляхом залучення на них випускників профтехучилищ, технікумів з подальшим переведенням цих підприємств на оренду або викуп. Незважаючи на відносно меншу вартість робочих місць у соціально- побутовій сфері, доцільно створювати нові підприємства у виробничій сфері, зокрема у виробництві будівельних матеріалів, для перероблення м'яса, овочів, фруктів, заготівлі продукції, а також у виробничій інфраструктурі.

Таким чином, сучасний механізм державного впливу на ринок праці передбачає впровадження комплексу заходів, які б забезпечили підвищення рівня зайнятості населення в Україні. Використання певних заходів у процесі регулювання зайнятості змінюється під впливом перетворень в економіці держави.

Пріоритети державної політики зайнятості повинні бути націлені на розв'язання соціальних та економічних проблем зайнятості населення на території усієї країни, на депресивних територіях, у малих функціональних містах та у сільській місцевості, а також проблем, пов'язаних із соціальним захистом вивільнюваних працівників, соціальною та професійною адаптацією військово-вслужбовців, звільнених внаслідок реформування збройних сил.

ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Проблеми зайнятості є актуальними як для України, так і для європейських країн, про що свідчить комплексний аналіз стану зайнятості. Проте існує суттєва різниця в підходах щодо вирішення цих проблем. Вивчивши досвід розвинених країн, можна зробити висновки про те, що служба зайнятості більш успішна там, де вона підпорядкована державним органам влади та має штат висококваліфікованих спеціалістів з питань зайнятості.

Враховуючи європейський досвід, при формуванні української моделі ринку праці та політики зайнятості слід обов'язково звернути увагу на те, що соціально орієнтована ринкова економіка підтримує високі темпи економічного зростання і розумний рівень соціального захисту та соціального консенсусу. Досягнення такої рівноваги може здійснюватися лише на основі діалогу, стабільних відносин між громадянами, роботодавцями і державою, узгодження між ними на законодавчому, організаційному рівнях основних принципів партнерства. Враховуючи досвід таких країн, як Швеція та Нідерланди, в Україні необхідно створити аналогічних комерційних структур, які будуть надавати допомогу для всіх бажаючих знайти більш престижну або високооплачувану роботу. Використовуючи досвід Німеччини, Люксембургу, Чехії та Швеції необхідно здійснювати професійну підготовку і перепідготовку кадрів з наступним працевлаштуванням тих професійних груп працівників, які становлять основну масу безробітних. Система професійного навчання безробітних громадян і незайнятого населення, в свою чергу, має виконувати соціальні та економічні функції. Також за прикладом Італії, Чехії, Угорщини та Німеччини велику увагу необхідно приділити організації громадських робіт, що дозволить забезпечити робочими місцями більшу кількість найманих працівників.

Незважаючи на велику кількість наукових праць вітчизняних авторів щодо проблем зайнятості в Україні, необхідно зауважити, що існує доцільність дослідження цього питання і в майбутньому, оскільки потрібно продовжувати пошук факторів розвитку, які не використовувалися раніше або використовувалися неповною мірою. Пріоритетними напрямками дослідження мають стати соціальна підтримка мало захищених груп населення, підвищення якості та конкурентоспроможності робочої сили, сприяння ефективним і доцільним переміщенням працездатного населення, запобігання зростанню безробіття через створення робочих місць за рахунок різних джерел фінансування, впровадження механізмів звільнення і перерозподілу зайнятих. Подальших досліджень також потребує детальне вивчення перспектив участі України в загальноєвропейському ринку праці, можливості впровадження зарубіжного досвіду в сфері ринку праці в Україні, перспективи переходу українського ринку праці на європейські стандарти.

Література:

1. Гургула О.М. Зарубіжний досвід регулювання зайнятості населення та можливості його використання в Україні / О.М. Гургула // Науковий вісник Хер-

сонського державного університету. — 2014. — № 6. — С. 121—124.

2. Діденко Н. Ринок праці та стратегія зайнятості в ЄС: досвід регулювання та державного управління / Н. Діденко // Публічне управління: теорія та практика — 2010. — № 2. — С. 131—137.

3. Державна служба статистики України: офіційний сайт [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua/>

4. Європейська служба статистики: офіційний сайт [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>

5. Забута Н. Регулювання зайнятості населення: теорія та зарубіжний досвід / Н. Забута // Економіка. Проблеми Економічного становлення. — 2014. — № 5. — С. 76—82.

6. Мельник Л.А. Врегулювання проблем зайнятості в зарубіжних країнах: досвід для України / Л.А. Мельник, В.С. Толуб'як // Інвестиції: практика та досвід. — 2014. — № 17. — С. 109—114.

7. Панюк Т.П. Використання світового досвіду для вирішення проблем ринку праці в Україні / Т.П. Панюк // Збірник наукових праць. Луцький технічний університет. — 2013 — № 10 (38). — С. 178—187.

8. Пузирний В.Ф. Створення нових робочих місць: досвід європейських країн / В.Ф. Пузирний // Актуальні проблеми держави і права. — 2008. — С. 46—49.

9. Шабанов Р.І. Особливості правового регулювання зайнятості населення в країнах Європи / Р.І. Шабанов // Науковий вісник Херсонського державного університету. — 2014. — № 1. — С. 298—303.

References:

1. Hurhula, O. M. (2014), "Foreign experience regulation of employment and possibilities of its use in Ukraine", *Naukovyj visnyk Khersons'koho derzhavnoho universytetu*, vol. 6, pp. 121—124.

2. Didenko, N. (2010), "Labour market and employment strategy in EU: experience of regulation and governance", *Publichne upravlinnia: teoriia ta praktyka*, vol. 2, pp. 131—137.

3. State Statistics Service of Ukraine (2016), available at: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (Accessed 20 Oct 2016).

4. Eurostat (2016), "European statistics", available at: (Accessed 20 Oct 2016). www.epp.eurostat.ec.europa.eu

5. Zabuta, N. (2014), "Regulation of employment: theory and international experience", *Ekonomika. Problemy Ekonomichnoho stanovlennia*, vol. 5, pp. 76—82.

6. Mel'nyk, L. A. and V. S. Tolub'iak, (2014), "Settlement of employment issues in foreign countries: an experience for Ukraine", *Investytsii: praktyka ta dosvid*, vol. 17, pp. 109—114.

7. Paniuk, T. P. (2013), "Using the experience to solve problems labor market in Ukraine", *Zbirnyk naukovykh prats'. Luts'kyj tekhnichnyj universytet*, vol. 10 (38), pp. 178—187.

8. Puzyrnyj, V. F. (2008), "The creation of new jobs: the European experience", *Aktual'ni problemy derzhavy i prava*, pp. 46—49.

9. Shabanov, R. I. (2014), "Features of the legal regulation of employment in Europe", *Naukovyj visnyk Khersons'koho derzhavnoho universytetu*, vol. 1, pp. 298—303. *Стаття надійшла до редакції 15.11.2016 р.*