

Тернопільський національний економічний університет

Кафедра економічної теорії

Міждисциплінарна курсова робота з «Економічної теорії» на тему:

«Оцінка ефективності державної політики зайнятості в Україні»

Студента II курсу групи Ф-21

Напряму підготовки «Фінанси і кредит»

Худика Д.І.

Керівник: к.е.н., доц. Жовковська Т.Т.

Національна шкала _____

Кількість балів _____

Оцінка ECTS _____

Члени комісії _____

_____**м. Тернопіль-2016 р.**

План

Вступ

1. Теоретичні моделі політики зайнятості.
2. Характеристика міжнародного та світового досвіду регулювання зайнятості.
3. Аналіз ефективності політики зайнятості в Україні.
4. Шляхи підвищення ефективності стимулювання зайнятості на вітчизняному ринку праці.

Висновки

Список використаної літератури

Зміст

Вступ.....	4
1. Теоретичні моделі політики зайнятості.....	6
2. Характеристика міжнародного та світового досвіду регулювання зайнятості.....	14
3. Аналіз ефективності політики зайнятості в Україні.....	21
4. Шляхи підвищення ефективності стимулювання зайнятості на вітчизняному ринку праці.....	27
Висновки.....	34
Список використаної літератури.....	36

Вступ

Метою курсової роботи є, проаналізувавши теоретичні основи політики зайнятості та вивчивши досвід зарубіжних країн, знайти шляхи удосконалення політики зайнятості в Україні.

Ця проблема на сьогоднішній день є надзвичайно актуальною, адже має не тільки теоретичне, а ще й практичне значення. В Україні настав новий етап ринкових перетворень, розвитку державного управління та інституційного облаштування економіки, включаючи ринок праці, що неможливе без участі наукової громадськості. Слід зазначити, що здійснення державного управління процесом зайнятості на сучасному етапі розвитку країни є якісним індикатором ефективності державної соціально-економічної політики. Рівень державного управління процесом зайнятості населення безпосередньо впливає на стан економіки. Отже, теоретичний аналіз різноманітних аспектів державного регулювання ринку праці матиме велике практичне значення і допоможе вдосконалити систему регулювання зайнятості, уникнути помилок.

Відповідно до мети роботи виділимо такі завдання:

- розглянути теоретичні моделі політики зайнятості;
- проаналізувати міжнародний та світовий досвід регулювання зайнятості;
- проаналізувати ефективність політики зайнятості в Україні;
- знайти шляхи підвищення ефективності стимулювання зайнятості на вітчизняному ринку праці.

Предметом даної роботи є економічні відносини які виникають в процесі реалізації державної політики регулювання зайнятості.

В якості об'єкта виступає безпосередньо державна політика регулювання зайнятості.

Курсова робота складається із чотирьох розділів, в яких послідовно аналізується поставлена проблема.

Значна увага даному питанню була приділена такими вченими, як Є. Качан, О. Дяків, В.Островерхов, І. Шкіндюк, А. Венгер, В. Герасимчук, В. Гнибіденко, В. Давиденко, Т. Заяць, С. Зінченко, Г. Зелінська та іншими авторами.

1. Теоретичні моделі політики зайнятості.

Зайнятість у ринковій економіці не може забезпечуватися винятково через механізм ринку, тому що для робітника продаж робочої сили, її ціна служать єдиним джерелом фізичного існування. Продаж робочої сили не можна відстрочити, розтягнути, вибираючи більш сприятливі умови співвідношення попиту та пропозиції. Затримка з реалізацією цього товару порушує питання про виживання робітника і його родини, тому зміна кон'юнктури ринку прямо впливає на стабільність суспільства, підтримувати яку і покликана держава.

Державне регулювання зайнятості - це система заходів цілеспрямованого впливу на попит, пропозицію, ціну товару робоча сила з метою стабілізації суспільства, підвищення ефективності суспільного відтворення, забезпечення стійкого економічного зростання [15].

Механізм регулювання зайнятості населення включає сукупність правових, адміністративних та економічних заходів, що реалізуються на рівні держави, регіону та господарюючого суб'єкта для досягнення цілей, визначених державними програмами зайнятості.

Ці заходи можуть бути класифіковані в такий спосіб:

- *за масштабами впливу* - загальні і селективні. Загальні охоплюють усе працездатне населення. Селективні поширюються на окремі групи працездатних, наприклад, молодь чи працездатних осіб, що проживають у визначеному регіоні;

- *за способом впливу* - прямі і непрямі. Прямі безпосередньо спрямовані на створення додаткових робочих місць, установлення мінімальної заробітної плати, регламентацію робочого часу. Непрямі заходи впливають на ринок

робочої сили за допомогою зміни умов господарювання через здійснення державою відповідної податкової, грошово-кредитної, бюджетної політики;

- *за типом впливу* - активні і пасивні. До активних належать сукупність правових, організаційних і економічних заходів, які проводить держава з ціллю зниження рівня безробіття. Вона передбачає заходи з профілактики звільнення, навчання і підвищення кваліфікації, активний пошук і підбір робочих місць, фінансування створення нових робочих місць. Пасивна політика зайнятості передбачає виплату допомоги безробітним і надання простих послуг щодо підбору робочих місць через державну службу зайнятості. Така політика може себе виправдати лише при високій гнучкості ринку праці в цілому.

- *за змістом* - економічні, адміністративні, ідеологічні. Економічні включають надання кредитів, субсидій, пільг і дотацій підприємцям, регулювання рівня податків і відсотка й ін. До адміністративних заходів належать законодавчі акти, що регламентують робочий час, пенсійний вік, обмеження імміграції. Ідеологічні заходи спрямовані на формування суспільної думки, що полегшує проведення державою визначеної політики на ринку робочої сили;

- *за об'єктом впливу* - на спрямовані на кількісні параметри (динаміка співвідношення попиту та пропозиції робочої сили), якісні характеристики (рівень освіти і професійної підготовки, територіально-галузевої структури), організаційний аспект ринку. Як правило, у період кризи акцент робиться на регулювання державою кількісних параметрів і організаційних аспектів ринку робочої сили, а в період поживлення - на удосконалювання його якісного стану [15].

Безпосередньо до заходів щодо сприяння зайнятості населення належать:

1) професійна орієнтація та професійне навчання;

2) стимулювання діяльності роботодавців, спрямованої на створення нових робочих місць та працевлаштування безробітних;

3) створення умов для самозайнятості населення та підтримка підприємницької ініціативи;

4) сприяння забезпеченню молоді першим робочим місцем та запровадження стимулів для стажування на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, фізичних осіб, які застосовують найману працю, молоді, яка навчається;

5) сприяння зайнятості інвалідів;

6) забезпечення участі безробітних у громадських роботах та інших роботах тимчасового характеру [8].

Існують принципи на яких будується державна політика зайнятості. Перший принцип полягає у координації діяльності у сфері зайнятості з іншими напрямками економічної та соціальної політики. Другий принцип базується на співробітництві професійних спілок, асоціацій підприємців, установ, організацій з державними органами управління. Останній принцип включає в себе міжнародне співробітництво у розв'язанні проблем зайнятості населення, включаючи працю громадян країни за кордоном.

Державним органом, який забезпечує додержання наданих державою громадянам гарантій зайнятості та соціального захисту від безробіття, є Державна служба зайнятості. Основними завданнями Державної служби зайнятості є:

· надання громадянам, які до неї звертаються, соціальних послуг та здійснення матеріального забезпечення;

- надання роботодавцям за їх заявами послуг щодо добору працівників, у тому числі шляхом професійного навчання громадян, які звернулися до державної служби зайнятості з метою подальшого їх працевлаштування;
- здійснення контролю за дотриманням законодавства про зайнятість населення та про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття;
- інформування населення та органів виконавчої влади про послуги, що надаються державною службою зайнятості, та результати її діяльності;
- створення банку даних про вільні робочі місця та вакантні посади на підставі інформації роботодавців; забезпечення громадянам вільного доступу до інформації про вільні робочі місця, вакантні посади, умови праці та її оплати, юридичну адресу роботодавців;
- надання громадянам, інформаційних і консультаційних послуг з питань сприяння у працевлаштуванні або започаткуванні власної справи;
- облік громадян, які звертаються до служби зайнятості, реєстрація їх у встановленому порядку як безробітних, облік наданих послуг;
- підбір підходящої роботи та сприяння зареєстрованим безробітним у працевлаштуванні або започаткуванні власної справи, в тому числі шляхом професійної освіти;
- здійснення у порядку, встановленому законодавством, збирання та опрацювання адміністративних даних, ведення та опрацювання статистичної інформації, яка відображає стан ринку праці та становище у сфері зайнятості населення;

· участь у розробленні та виконанні державної і територіальних програм зайнятості населення та інших програм соціального і економічного спрямування в межах своїх повноважень.

Політика зайнятості безпосередньо впливає на ринок праці. Тож варто з'ясувати сутність цього поняття. Ринок праці — це передусім система суспільних відносин, пов'язаних із купівлею і продажем товару та суспільних відносин, пов'язаних із купівлею і продажем товару "робоча сила". Крім того, ринок праці є сферою працевлаштування, формування попиту й пропозиції на робочу силу. Його можна трактувати і як механізм, що забезпечує узгодження ціни та умов праці між роботодавцями і найманими працівниками.

Особливість ринку праці полягає в тому, що він охоплює не тільки сферу обігу товару "робоча сила", а й сферу виробництва, де працівники працюють. Відносини, що тут виникають, включають важливі соціально-економічні проблеми, а тому потребують особливої уваги з боку держави. У ринковій економіці ринок праці охоплює всіх здатних працювати: як зайнятих, так і не зайнятих найманою працею.

У західних економічних теоріях розрізняють такі основні концепції аналізу сучасного ринку, які розкривають його структуру, функціонування й особливості безробіття на макро- і мікрорівнях.

Перша концепція — неокласична, її дотримуються неокласики (А. Маршалл, А. Пігу, Дж. Пері, Р. Холл та ін.) Згідно з цією концепцією ринок праці діє на основі цінової рівноваги, тобто регулятором ринку є ціна робочої сили, що регулює попит та пропозицію робочої сили. Якщо попит перевищує пропозицію, працівники пропонують свої послуги за дедалі вищі ставки заробітної плати, і роботодавці вимушені платити заробітну плату вищу від ринкової. У такий спосіб установлюється рівновага. І навпаки, коли пропозиція перевищує попит, виникає безробіття. У цьому разі роботодавці наймають працівників за дедалі нижчими ставками заробітної плати. На

ринку знову настає рівновага. Теорія рівноваги виключає безробіття, а наявність останнього пояснюється його добровільним характером [1, с.15-28].

У концепції кейнсіанців (Дж. М. Кейнс та ін.) ринок праці характеризується постійною рівновагою. Основним регулятором ринку праці є держава, яка впливає на сукупний попит як на товари і послуги, так і на працю. Ціна не є регулятором ринку праці. Кейнсіанці пояснюють безробіття зниженням сукупного попиту.

Монетаризм (М. Фрідман, Ф. Махлуп, Л. Роббінс та ін.) ґрунтується на необхідності «природного» рівня безробіття, жорсткої структури цін на робочу силу. Представники цієї концепції вважають, що досягнення ринкової стабільності і рівноваги можливо в умовах вільної конкуренції на ринку з гнучкими цінами і заробітною платою, без втручання держави і профспілок. Урівноваженню ринку, на їхню думку, може сприяти використання механізму грошово-кредитної політики, а саме: облікової ставки центрального банку, розмірів обов'язкових резервів комерційних банків на рахунках центрального банку.

Інституціоналістська концепція (Т. Веблен, У. Мітчелл, Дж. Кларк, Дж. Коммонс) характер ринку праці пояснює особливостями динаміки окремих галузей та професійно-демографічних груп. Увага концентрується не на макроекономічному аналізі ринку праці, а на аналізі професійних та галузевих розбіжностей у структурі робочої сили, рівнів заробітної плати.

У марксистській теорії наголошується, що ринок праці хоча і функціонує відповідно до загальних ринкових закономірностей, проте він має особливості. Передусім це виявляється у тому, що товар «робоча сила» в процесі праці створює вартість, а вартість усіх інших ресурсів лише переноситься на нову вартість працею. Окрім того, робоча сила як товар впливає на співвідношення попиту і пропозиції та на свою ринкову ціну.

Проблемою зайнятості також займалися представники нового кейнсіанства. Вони намагаються пояснити механізм впливу грошової

політики в конкретному періоді на зайнятість та виробництво. Їх теорії базуються на припущенні, що ціни та заробітня плата є негнучкими.

Здатність грошової політики в короткому періоді на обсяги виробництва та зайнятість зумовлена повільною реакцією цін на зміни в грошовій масі. Скорочення грошової маси призводить до зменшення споживчих витрат і скорочення попиту. Це, в свою чергу, викликає не зміну цін, а скорочення виробництва і звільнення працівників. Отже, вимушене безробіття є наслідком жорсткості, негнучкості цін і заробітної плати. А коливання сукупних витрат впливає на кількісні параметри, насамперед на рівень зайнятості, а не на ціни. Негнучкість цін є наслідком фундаментальної недосконалості ринкових структур.

Представники нового кейнсіанства цікавились питанням заробітної плати. Так, Стенлі Фішер та Джон Тейлор запропонували концепцію довгострокових контрактів. Це спроба пояснити негнучкість заробітних плат існуванням довгострокових трудових контрактів, що фіксують заробітну плату на тривалий період. Завдяки тривалим контрактам в умовах зміни попиту змінюється рівень зайнятості, а не заробітня плата.

Нові кейнсіанці запровадили поняття ефективної заробітної плати і зробили спробу пояснити, чому зниження заробітної плати не є засобом розчистки ринку праці. Вони стверджують, що фірмам не вигідно знижувати заробітну плату, оскільки це викличе зниження продуктивності праці та зменшення прибутків. Зменшення заробітної плати викликає звільнення кращих працівників та їх перехід на інші фірми. Висока заробітна плата підвищує добросовісність і сумлінність працівників при виконанні своїх обов'язків. Нові кейнсіанці зробили свій внесок у розвиток теорії природного безробіття та здійснили спробу виявити залежність природного безробіття від фактичного. Вважається, що високе і тривале циклічне безробіття може за певний час призвести до підвищення природного рівня.

Теорія нових кейнсіанців дає раціональне обґрунтування необхідності державного втручання в економіку з урахуванням реалій. Економічна

політика покликана усувати провали ринку, що впливають на макроекономічну нестабільність [22, с.418-424].

Необхідними умовами функціонування ринку праці є також організація єдиної, замкненої по території країни й ефективно діючої системи бірж праці; широкомасштабної системи професійної орієнтації, професійного навчання, підвищення кваліфікації і перепідготовки; наявність у територіальних органів виконавчої влади необхідних фінансових і матеріальних коштів, достатніх для організації ефективної роботи системи працевлаштування, стимулювання зайнятості; соціальна підтримка громадян, включаючи безробітних і членів сімей, які перебувають на їхньому утриманні, та ін [1, с.38-39].

Управління ринком праці неможливе без вивчення його кон'юнктури і тих процесів, що впливають на неї.

Кон'юнктура ринку — це співвідношення попиту і пропозиції праці за конкретний період, яке визначає ставки заробітної плати на конкретні види праці та рівень зайнятості населення. Виділяють три типи кон'юнктури:

- трудодефіцитна, коли на ринку праці спостерігається нестача пропозиції трудових ресурсів;
- трудонадлишкова, коли існує велика кількість безробітних і відповідно надлишок пропозиції праці;
- рівноважна, коли попит на працю відповідає її пропозиції.

Кожен тип ринкової кон'юнктури властивий тому чи іншому регіонові або сфері прикладання праці, утворюючи в сукупності загальний ринок праці в країні. Співвідношення попиту на робочу силу та її пропозиції складається під впливом конкретної економічної та соціально-політичної ситуації, зміни ціни робочої сили (оплати праці), рівня реальних доходів населення.

Загалом основними напрямками державної політики зайнятості є:

- сприяння зайнятості населення шляхом збереження ефективно функціонуючих та створення нових робочих місць на підприємствах, в установах та організаціях усіх форм власності;

- сприяння підготовці робочої сили, професійний склад і кваліфікаційний рівень якої відповідає потребам ринку праці;
- підтримка самостійної зайнятості населення, розвитку підприємництва;
- сприяння підвищенню якості робочої сили, розвитку системи професійного навчання кадрів упродовж усього життя з урахуванням потреб ринку праці;
- посилення мотивації до легальної продуктивної зайнятості;
- підтримка громадян, які не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці;
- соціальна підтримка безробітних, зареєстрованих у державній службі зайнятості, з метою повернення їх до продуктивної зайнятості;
- забезпечення соціального захисту громадян, які працюють за кордоном;
- сприяння розвитку системи колективно-договірного забезпечення повної, продуктивної і вільно обраної зайнятості [5, с.329-330].

2. Характеристика міжнародного та світового досвіду регулювання зайнятості.

Кожній державі притаманні свої особливості формування ринку праці, зумовлені наявністю ресурсів, географічними, економічними, політичними та іншими чинниками.

Підвищення рівня зайнятості населення, покращення її якісних характеристик є важливою передумовою економічного розвитку країни, каталізатором перебігу економічних процесів як на регіональному, так і на

державному, а також на міжнародному рівнях. У зв'язку з цим економічно розвинені країни й міжнародні організації відносять проблеми зайнятості до тих, вирішення яких впливає на забезпечення соціально-економічної стабільності суспільства [6, с. 76].

В цих країнах регулярно розробляються, фінансуються і виконуються програми зайнятості, що враховують специфіку конкретної соціально-економічної ситуації. В загальному випадку програми зайнятості включають в себе групи активних підпрограм і пасивних підпрограм. Щодо активної політики в розвинених державах, то зазвичай використовують наступні програми:

- програми по субсидуванню найму на постійну роботу в приватному секторі. За цими програмами субсидії виділяються на стимулювання зайнятості окремих груп працівників (наприклад, молоді) та на збереження робочих місць для працівників, що підлягають звільненню;

- програми по сприянню створення підприємств безробітними (програми самозайнятості). Підтримка може надаватися на основі допомоги по безробіттю (одноразова виплата суми, що дорівнює одно- або дворічній сумі допомоги) або на основі соціальної допомоги. Крім цього, такі програми включають багато інших послуг, що надаються безкоштовно безробітним, які розпочинають свою справу;

- програми професійного навчання, перепідготовки і підвищення кваліфікації безробітних;

- програми безпосереднього створення нових робочих місць у державному або комерційному секторі. Найчастіше такі програми надають тимчасову роботу як можливість для безробітного адаптуватися в соціально-трудої сфері, отримати нові навички, збагатити свій людський капітал і мати більше шансів знайти постійну роботу.

До групи пасивних підпрограм, що практикує чимало країн належать програми надання всіх видів допомоги у зв'язку з втратою роботи (допомога по безробіттю, вихідні виплати, допомога працівникам збанкрутілих підприємств, спеціальна підтримка різних груп працівників тощо) та програми дострокового виходу на пенсію (або передпенсію, оскільки людина може повернутися на роботу або з досягненням пенсійного віку перейти на пенсію).

Щодо впливу податкової політики держави на стимулювання зайнятості, то в розвинених країнах він здійснюється шляхом надання пільг по звільненню від виплат у соціальні фонди, компенсації витрат на професійну підготовку і підвищення кваліфікації працівників і безпосередньо по зменшенню податків за створення нових робочих місць, розвиток персоналу, за працевлаштування неконкурентоспроможних категорій громадян. Одним з найефективніших стимулюючих факторів для підприємців є пільги по оподаткуванню прибутку. Вони спрямовані найчастіше на зменшення оподаткованої бази на суму коштів, витрачених на створення робочих місць (особливо спеціалізованих, наприклад для інвалідів), на професійне навчання або підвищення кваліфікації працівників тощо.

Визнаючи, що найефективнішою політику зайнятості робить її орієнтація на забезпечення максимальної мобільності робочої сили, уряди розвинених країн сприяють створенню гнучкої системи професійного навчання, яка б готувала працівників відповідно до сучасних вимог економіки і була б здатною швидко і ефективно перенавчати безробітних. В багатьох країнах держава здійснює пряме цільове фінансування створення і функціонування центрів професійної підготовки та перепідготовки на підприємствах. Поширеною є практика дотацій держави у розмірі 50—80 % витрат, пов'язаних із створенням центрів професійного навчання на підприємствах.

Крім того, існує практика спеціальних державних субсидій на заробітну плату працевлаштованим молодим людям, безробітним або особам передпенсійного віку у розмірі 50 % витрат роботодавця на зазначені цілі протягом 3—6 місяців, що значно здешевлює для підприємств використання такої робочої сили.

Фінансові штрафи застосовуються в розвинених країнах в основному при використанні такого адміністративного заходу, як квотування робочих місць для інвалідів та інших неконкурентоспроможних категорій працівників. У таких випадках держава зобов'язує підприємців, що не створюють спеціальні робочі місця, сплачувати штрафи. Штрафи застосовуються також при порушенні соціально-трудового законодавства.

Державні субсидії надаються також безпосередньо громадянам для цілей професійного навчання, або, як уже зазначалося, для організації власної справи.

Таким чином, розглянуті заходи регулювання зайнятості в економічно розвинених країнах показують значні масштаби втручання держави в трудові відносини, яке, з одного боку, є виваженим і програмно-плановим та ґрунтується на наукових прогнозах і довгостроковій політиці, враховуючи загальноекономічну кон'юнктуру, а з іншого — не втручається у власне підприємницьку діяльність, яка до того ж стає ефективнішою за рахунок державних програм.

У світовому досвіді господарювання по відношенню до зайнятості виділяють 5 домінуючих моделей: американська, німецька, англійська, шведська та японська [10].

Основні концептуальні відмінності зазначених моделей і української зосереджуються у застосуванні різних підходів щодо розподілу коштів на активні й пасивні заходи політики зайнятості, а також у відмінності законодавчого забезпечення гарантій з працевлаштування.

Розглядаючи американську модель, бачимо, що регулювання зайнятості представлено системою трьох складових : державні підприємства, пов'язані з наймом робочої сили; фінансово-кредитна політика, з допомогою якої відбувається регулювання попиту на робочу силу, і безпосереднє регулювання зайнятості з допомогою штатної системи законодавства [13]. Регулюючими важелями є : здійснення широкомасштабних заходів по створенню нових додаткових робочих місць; заходів по перерозподілу трудових навантажень; заходів по збереженню робочих місць, зокрема націоналізація підприємств з цією метою.

Щодо Німеччини, то держава так само вживає заходів по збереженню робочих місць, надаючи пільги підприємствам, які утримуються від масових звільнень працівників.

Для англійської моделі зайнятості характерна державна активність у її стимулюванні. Законодавча система в Англії надає можливість місцевим владним органам самостійно заохочувати підприємницьку ініціативу [13]. Акцентується увага і на систему професійної підготовки, перенавчання і працевлаштування, вдосконалення системи соціального забезпечення.

Шведську модель характеризує активна політика держави щодо зайнятості, внаслідок чого рівень безробіття в цій країні мінімальний. Політика на ринку праці полягає в попередженні безробіття, а не в сприянні тим, хто вже втратив роботу.

Японська модель регулювання зайнятості передбачає особливу політику використання робочої сили – систему довічного найму. Розміри заробітної плати працівників і соціальних винагород прямо залежать від кількості відпрацьованих років. При цьому протягом усієї трудової діяльності працівники періодично підвищують кваліфікацію у відповідних внутрішньофірмових службах, і переміщення їх відбувається строго за планом.

Що ж до установ з працевлаштування, то в Америці активно діють не тільки державна служба зайнятості, а й численні приватні спеціалізовані

бюро найму, які мають у своєму розпорядженні всі необхідні дані про працівників різного роду професій, що сприяє більшій інформатизації процесу регулювання зайнятості.

У Німеччині функції працевлаштування у службі зайнятості здійснюються відповідно до класифікації професій з урахуванням особливостей місцевих ринків робочої сили [19].

Для того, щоб оцінити ефективність політики зайнятості в розвинених країнах варто розглянути динаміку рівня безробіття за останні 5 років.

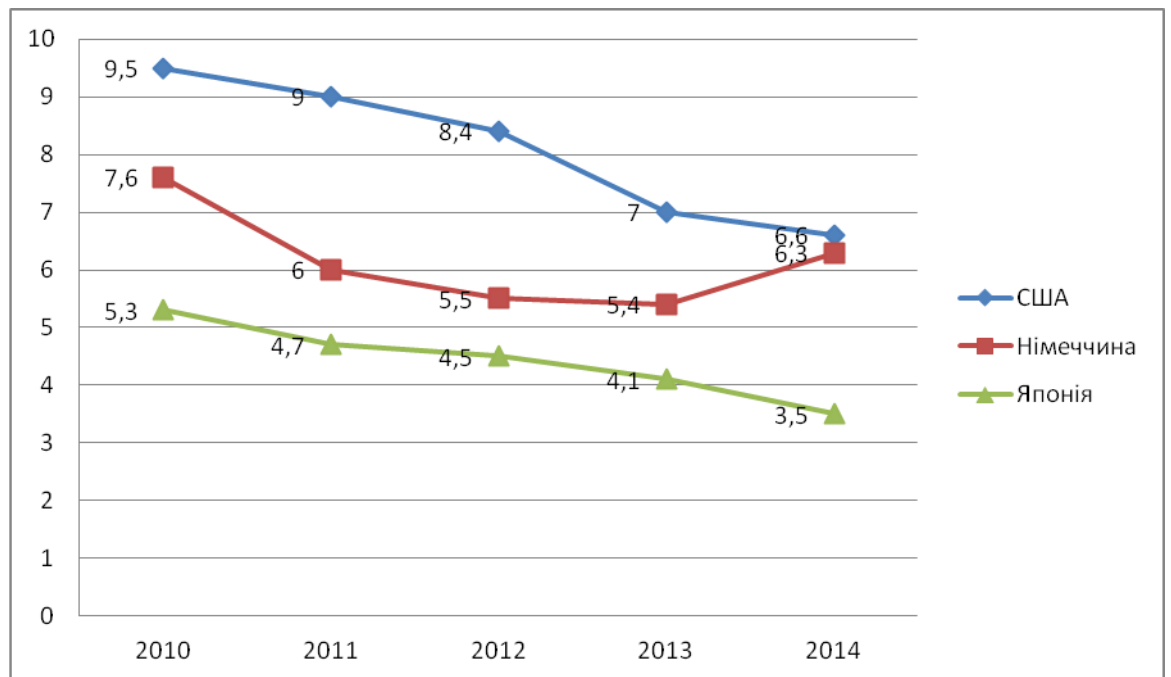


Рис.1.1. Динаміка рівня безробіття в США, Японії та Німеччині, % [2]

З рисунка 1.1. бачимо, що переважає низхідна тенденція рівня безробіття. Особливо позитивна динаміка спостерігається у США, де показник безробіття 2014 року є меншим, ніж показник 2010 на 2,9%.

Аналіз функціонування зарубіжного досвіду регулювання зайнятості населення дозволяє зробити висновок, що на шляху України до становлення соціально орієнтованої економіки стоїть досить багато завдань [16].

Регулювання ринку праці вже давно вийшло за рамки лише внутрішньодержавних питань, тому з метою поширення розуміння того, що довготривалий мир може бути встановлений лише на основі соціальної

справедливості у 1919 році була заснована Міжнародна організація праці (МОП). Це унікальна тристороння організація, яка об'єднує представників урядів, організацій працівників та роботодавців задля спільної розробки політики і програм зайнятості для зменшення соціальної несправедливості за рахунок поліпшення умов праці. МОП як всесвітня організація відповідає за розроблення Міжнародних стандартів у сфері праці і здійснює нагляд за їх дотриманням. У співпраці із країнами-членами організації, МОП прагне забезпечити дотримання стандартів у сфері праці на законодавчому рівні і на практиці. Міжнародна організація праці стала першою спеціалізованою агенцією ООН у 1946 році. А тристороння структура МОП робить її унікальним форумом, на якому уряди та соціально-економічні партнери 183 країн-членів можуть вільно та відкрито обговорювати та розробляти трудові стандарти та програми [11].

Головні цілі МОП базуються на сприянні соціально-економічного прогресу, підвищенні добробуту й поліпшенні умов праці людей. Виходячи з цих цілей, основними завданнями МОП є такі:

- розробка погодженої політики й програм, що спрямовані на вирішення соціально-трудоових проблем;
- розробка й прийняття міжнародних трудових норм у вигляді конвенцій і рекомендацій для здійснення визначеної політики;
- допомога країнам, що сприяють вирішенню проблем зайнятості та скороченню безробіття;
- захист прав людини (права на працю, на об'єднання, захист від примусової праці, дискримінації і т. ін.);
- боротьба з бідністю, за поліпшення життєвого рівня працюючих,
- розробка програм стосовно поліпшення умов праці та виробничого середовища, техніки безпеки і гігієни праці, охорони та відтворення довкілля;
- сприяння об'єднанням працюючих і підприємців у їх роботі спільно з урядами щодо регулювання соціально-трудоових відносин;

- розробка дій стосовно захисту найуразливіших груп працюючих (жінки, молодь, люди похилого віку, працюючі емігранти) [12].

3. Аналіз ефективності політики зайнятості в Україні.

Зайнятість населення, що проживає на території України, забезпечується державою шляхом проведення державної політики зайнятості.

Відносини у сфері зайнятості населення регулюються Конституцією України, Законом України "Про зайнятість населення", Кодексом законів про працю України, Господарським та Цивільним кодексами України, Законом України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття", іншими актами законодавства.

З метою реалізації державної політики зайнятості Кабінет Міністрів України розробляє, а Верховна Рада України затверджує державну програму зайнятості населення. Державна програма зайнятості населення розробляється на підставі основних прогностичних параметрів соціально-економічного розвитку України, державних, галузевих та регіональних програм. У державній програмі зайнятості населення визначаються пріоритети у сфері зайнятості, механізми їх реалізації, джерела фінансового забезпечення її виконання, прогностичні загальнодержавні й територіальні показники зайнятості та безробіття. Реалізація державної програми зайнятості населення здійснюється шляхом виконання планів дій та заходів щодо сприяння зайнятості населення, які розробляються з урахуванням основних показників ринку праці Міністерством праці та соціальної політики за участю інших центральних і місцевих органів виконавчої влади.

Територіальні та місцеві програми зайнятості населення є механізмом реалізації державної програми зайнятості населення в регіонах і складовими програм їх соціально-економічного розвитку. У територіальних та місцевих програмах зайнятості населення визначаються основні показники ринку праці та заходи, спрямовані на збалансування попиту і пропозиції робочої сили на територіальних ринках праці, соціального захисту безробітних, забезпечення додаткових гарантій зайнятості громадян, які потребують

соціального захисту і не здатні на однакових умовах конкурувати на ринку праці [4].

Для детальної оцінки ефективності державної політики зайнятості в Україні варто розглянути основні показники ринку праці за останні 5 років, які наведені в додатку 1 [3]. Деякі з показників слід розглянути більш детально і простежити динаміку їх зміни.

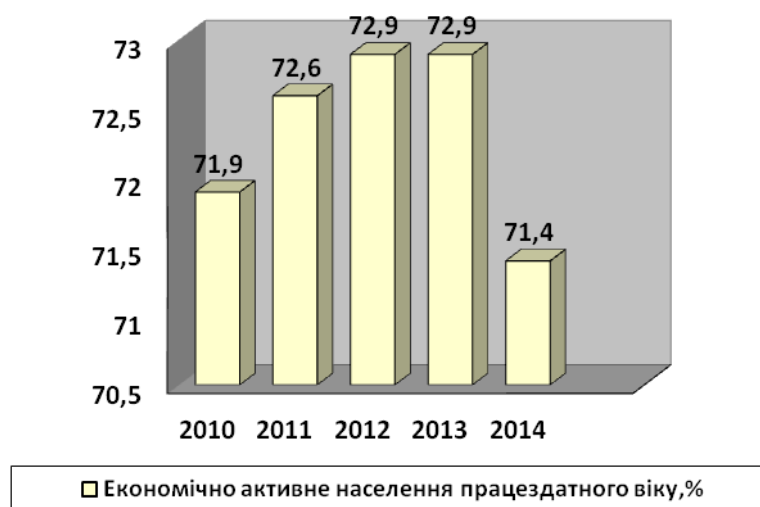


Рис.3.1. Динаміка частки економічно активного населення працездатного віку з 2010 по 2014 рік [3]

З даних показників видно, що чисельність економічно активного населення працездатного віку в Україні з 2010 до 2013 рік зростала, але у 2014 році простежується спад на 1,5%.



Рис.3.2. Динаміка частки зайнятого населення працездатного віку з 2010 по 2014 рік

Щодо чисельності зайнятих, як видно з рисунку 3.2., то від 2010 року по 2013 рік спостерігалась незмінна зростаюча тенденція. У 2014 році цей показник зменшився на 2,8 % порівняно з 2013 роком.

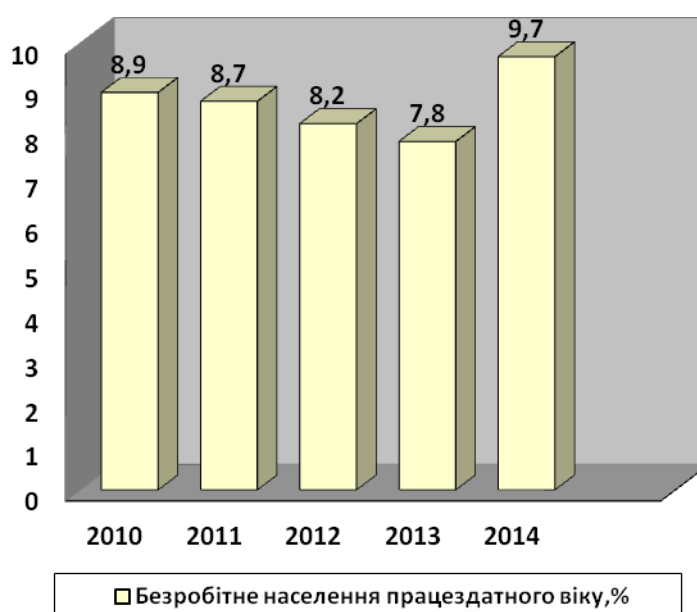


Рис.3.3. Динаміка показника безробіття у період з 2010 по 2014 роки

Рівень безробіття є важливим показником, який характеризує ситуацію на ринку праці. В Україні цей показник незмінно зменшувався з 2010 по 2013 роки, але у 2014 безробіття сягнуло 9,7%, що на 1,9% більше, ніж у попередньому році. Це пов'язано, на сам перед, з політичною та економічною нестабільністю в країні.

На сьогодні однією з найбільших соціально-економічних проблем України є низький рівень заробітної плати. Зростання розмірів середньої заробітної плати відбувається не у відповідності до темпів інфляції. Тому плата за працю втратила свою компенсаційну та стимулюючу функції.

Також існує проблема заборгованості заробітної плати, яка має значний вплив на ринок праці. За даними Держкомстату заборгованість з виплати заробітної плати з 2010 по 2014 рік поступово зменшувалась. Станом на 1 січня 2014 року її сума становила 753 млн грн., що на 46% менше показника 2010 року. Але таку позитивну динаміку розвіяв показник на 1 січня 2015 року, що становить 2436,8 млн грн. [3].

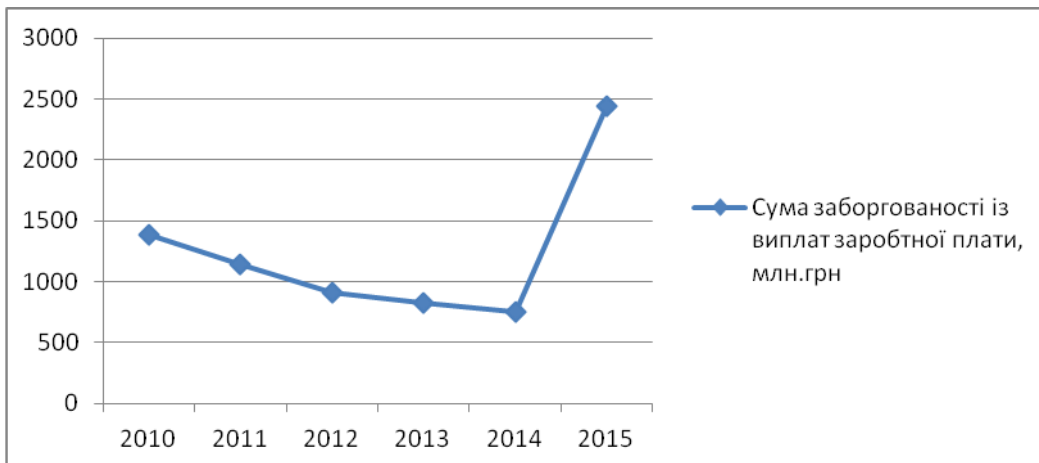


Рис.3.4. Динаміка суми заборгованості із виплати заробітної плати [3]

Наведені вище статистичні дані вказують на тенденцію до погіршення показників ринку праці у 2014 році. Це відбулося внаслідок того, що в Україні за підсумками економічних показників промисловості упродовж 2013 та початку 2014 років зберігається тенденція до спаду виробництва.

Падіння виробництва у свою чергу призводить до скорочення споживання та погіршення життєвого рівня населення України, а відтак до зниження рівня економічної активності.

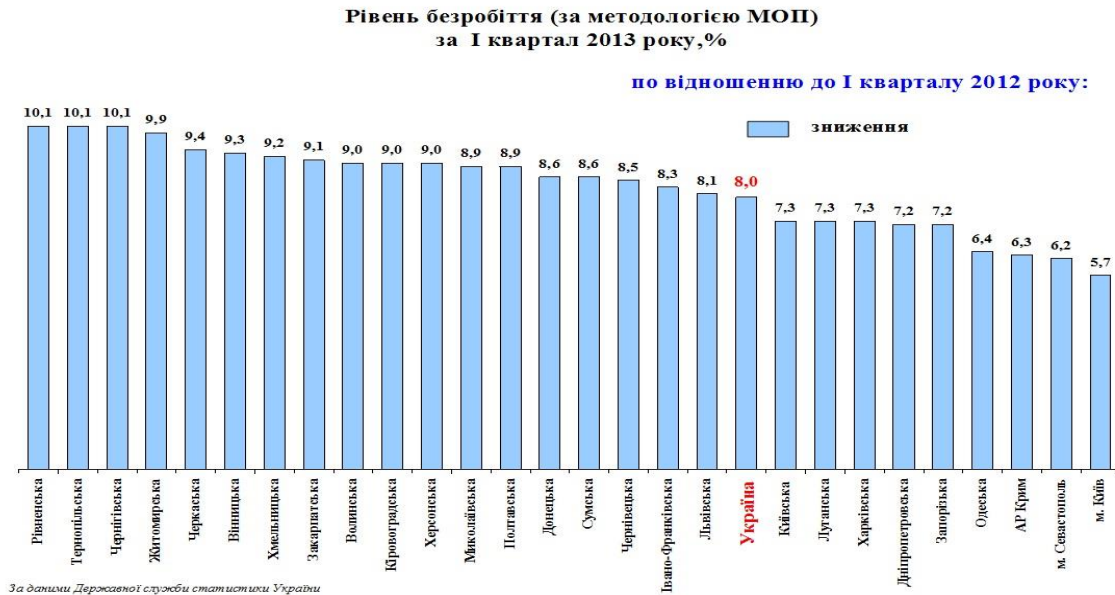


Рис.3.5. Рівень безробіття у 2013 році за регіонами [20]

На рисунку 3.5. чітко видно, що рівень безробіття в Україні не є однаковим по всій території держави. З проблемою нерівномірності розвитку регіонів стикаються багато країн світу, причому як економічно розвинені, так і такі, що розвиваються.

Сприйняття гостроти цієї проблеми значною мірою визначається рівнем економічного розвитку країни. Причому, вона проявляється на всіх рівнях світового господарства – від локального до глобального – і впливає на економічний та соціальний клімат, а особливою мірою на ринок праці. У зв'язку з цим пошук шляхів мінімізації негативних наслідків територіальних нерівностей розвитку, розробка ефективної регіональної політики є особливо важливим напрямом діяльності держави[21].

Традиційно в Україні найвищий рівень безробіття спостерігається у західних та центральних регіонах. Зокрема, у Рівненській, Тернопільській, Чернігівській, Житомирській, Хмельницькій, Черкаській та

Вінницькій областях. Найнижчі показники безробіття, у таких містах, як Київ та Севастополь, а також у Одеській, Запорізькій та Дніпропетровській областях. Такі відмінності зумовлені об'єктивними причинами, адже ці регіони мають свої характерні особливості та спеціалізацію у видах економічної діяльності.

Сьогодні існує, також, проблема збільшення обсягів працюючих, які переведені з економічних причин на неповний робочий день (тиждень). Лише січень-березень 2014 року в Україні 677,5 тис. осіб були переведені з економічних причин на неповний робочий день (тиждень), тоді як у 2013 році за весь рік цей показник становив 798,9 тис. осіб.

Досить складною наразі є ситуація з наявністю вакансій. Щомісячний спад кількості вакансій призводить до падіння пропозиції та зростання попиту і як наслідок дисбалансу на ринку праці України.

У той час коли затребуваними є робітничі професії, за останні 22 роки випуск кваліфікованих робітників в Україні скоротився на 46,3 відсотка. При цьому випуск фахівців з вищою освітою збільшився в 1,7 рази. Сучасний ринок являє собою певну «диспропорцію» – відсутність мотивації в професійній сфері та стимулювання професійного розвитку працівників і непрацюючих спеціалістів.

Негативно впливають на економічну активність населення та призводять до зниження його трудової активності низькі стандарти оплати праці та відсутність безпосереднього зв'язку між заробітками та ефективністю праці.

Сьогодні в нашій країні в галузях, де працюють найбільш кваліфіковані працівники (освіта, охорона здоров'я тощо) середньомісячна заробітна плата значно нижча середньої зарплати по країні. Наприклад, станом на 2014 рік середня заробітна плата по Україні становила 3480 грн. В галузі освіти цей показник був на 735 грн. меншим [3]. Це свідчить, що в

України заробітна плата не формується під впливом чинників, що визначають рівень оплати праці в світовій практиці: кількості і якості праці, результатів праці, а визначається належністю до певної сфери економічної діяльності. Цей факт призводить до підриву мотивації до праці.

Через відсутність реальних можливостей знайти гідно оплачувану роботу значна частина населення працює за кордоном як легально, так і нелегально. Це може призвести до втрати трудового потенціалу суспільства та деградації робочої сили. Тому необхідно здійснити комплекс заходів, спрямованих на удосконалення ринку праці в Україні [18].

4. Шляхи підвищення ефективності стимулювання зайнятості на вітчизняному ринку праці.

Головним завданням державного управління процесом зайнятості населення сьогодні має стати орієнтація курсу вирішення соціальних проблем на розширення ринку праці, а це вимагає чіткої організації допомоги в наданні або пошуку роботи усім, хто бажає працювати.

Вирішення органами державного управління проблем зайнятості населення має відбуватись на основі впровадження системи заходів, які

передбачають: нормативно-правове регулювання зайнятості і трудових відносин; гласності на основі всебічного інформування населення про наявність вакантних робочих місць; структурно-інвестиційну політику, спрямовану на створення робочих місць; забезпечення соціального партнерства всіх суб'єктів ринку праці. Практична реалізація системи соціального партнерства щодо створення та збереження діючих робочих місць вимагає покращення координації дій державних органів виконавчої влади, об'єднань роботодавців і профспілок із залучення фінансових ресурсів, що виділяються на здійснення заходів, пов'язаних з регулюванням ринку праці і сприянням зайнятості. Зокрема, для оперативного вирішення назрілих питань зайнятості населення в регіоні слід активніше залучати до складу обласної та районних (міських) рад соціального партнерства депутатів усіх рівнів місцевого самоврядування.

Безумовно, важливе значення для підвищення ефективності державного управління зайнятістю населення має зарубіжний досвід вирішення проблем зайнятості. Цей досвід показує, що роль держави у вирішенні проблем зайнятості має бути активною, і в той же час ця сфера діяльності вимагає зваженості, наукового прогнозування, довгострокового програмно-цільового обґрунтування. Спостереження свідчать про те, що служба зайнятості успішніше діє там, де вона належить державі, підпорядкована органам влади і має штат висококваліфікованих спеціалістів.

Розглянувши проблему державного регулювання зайнятості можна навести певні рекомендації щодо державної політики зайнятості в Україні. Необхідно зусередити зусилля на підвищенні шансів працевлаштування працівників зі старших вікових груп, а з іншого боку - стимулювати вихід з робочої сили всіх тих, хто має право на будь-який вид пенсії. Друга мета може бути досягнута через підвищення розміру пенсій до прожиткового мінімуму й обмеження можливості одержання пенсії і повної зарплати одночасно. Більше уваги потрібно приділяти якості освіти і програм

професійної підготовки, а не кількості студентів. Політика в області освіти повинна надавати особливого значення підготовці конкурентноздатних фахівців необхідних професій по універсальних програмах навчання, щоб збільшити можливості плавного переходу з навчання на роботу. Варто направити зусилля на усунення бар'єрів до добровільної міграції, поширення інформації про вакансії і рівень життя по всій країні, поліпшення інфраструктури, транспортної системи [17].

В Україні розроблено Програму сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року [14].

З метою сприяння підвищенню рівня зайнятості та зниженню рівня безробіття державна політика у сфері зайнятості спрямовується на виконання пріоритетних завдань за такими основними напрямками:

- розширення сфери застосування праці та стимулювання заінтересованості роботодавців у створенні нових робочих місць шляхом:
 - надання державної підтримки розвитку та модернізації пріоритетних галузей (секторів) національної економіки і соціальної сфери на інноваційно-інвестиційній основі, виробничої та соціальної інфраструктури малих монофункціональних міст і сільських населених пунктів;
 - стимулювання заінтересованості роботодавців у модернізації виробництва, розвитку сфер енергозбереження, будівництва, туристичної та рекреаційно-курортної інфраструктури;
 - залучення інвестицій з метою забезпечення розвитку пріоритетних видів економічної діяльності та інфраструктури;
 - розбудови мережі індустріальних (промислових) парків;

- активізації співпраці виконавців державних цільових програм і державної служби зайнятості з метою укомплектування безробітними створених робочих місць;

➤ підвищення рівня зайнятості сільського населення шляхом:

- підвищення ефективності аграрного виробництва та конкурентоспроможності вітчизняної сільськогосподарської продукції з урахуванням досвіду Європейського Союзу щодо розвитку аграрного ринку та засад спільної аграрної політики;

- розширення можливостей реалізації продукції особистих селянських господарств;

- удосконалення системи сертифікації сільськогосподарської продукції відповідно до вимог європейських стандартів;

- диверсифікації ринків збуту вітчизняної сільськогосподарської продукції;

- сприяння розвитку мережі сільськогосподарських виробничих і обслуговуючих кооперативів для забезпечення заготівлі, зберігання, переробки та реалізації сільськогосподарської продукції;

➤ розвиток підприємницької ініціативи економічно активного населення шляхом:

- державної підтримки суб'єктів малого підприємництва, що створюють нові робочі місця у пріоритетних видах економічної діяльності;

- забезпечення доступності суб'єктів малого підприємництва до кредитних ресурсів для започаткування та ведення бізнесу;

- спрощення дозвільної системи у сфері господарської діяльності та усунення адміністративних бар'єрів для започаткування та ведення бізнесу;

- розроблення та виконання регіональних програм мікрокредитування суб'єктів малого підприємництва;
- забезпечення інформаційної підтримки суб'єктів малого підприємництва, зокрема з питань організації та провадження підприємницької діяльності;
- посилення мотивації економічно активного населення до легальної зайнятості та підвищення державних гарантій в оплаті праці шляхом:
 - удосконалення правового, адміністративного і економічного механізму державного регулювання виробничих та соціально-трудових відносин з метою запобігання нелегальній (тіньовій) зайнятості населення;
 - удосконалення системи оплати праці;
 - удосконалення механізму захисту прав працівників на своєчасне отримання заробітної плати у повному розмірі;
 - реформування системи загальнообов'язкового державного соціального страхування;
 - підвищення рівня здійснення державного контролю з метою забезпечення адресності надання соціальної допомоги;
 - проведення на постійній основі інформаційно-роз'яснювальної роботи щодо переваг легальних трудових відносин для забезпечення соціального захисту працівників;
- підвищення професійного рівня та конкурентоспроможності економічно активного населення шляхом:
 - удосконалення нормативно-правової бази, інформаційно-методичного забезпечення підприємств з питань професійного розвитку працівників;
 - стимулювання заінтересованості роботодавців до професійного навчання працівників на виробництві;

- удосконалення порядку організації професійного навчання, зокрема безробітних (організація навчання за інтегрованими професіями, впровадження сучасних технологій професійного навчання);
- створення умов для навчання особи протягом життя, зокрема підвищення рівня конкурентоспроможності на ринку праці осіб віком від 45 років;
- створення та забезпечення ефективного функціонування системи підтвердження професійної кваліфікації за результатами неформального професійного навчання за робітничими професіями;
- підвищення мобільності робочої сили на ринку праці та удосконалення механізму регулювання трудової міграції шляхом:
 - створення системи статистичного спостереження за трудовою міграцією;
 - посилення соціального захисту громадян України, які тимчасово працюють за кордоном, зокрема моряків;
 - укладення двосторонніх міжнародних договорів про працевлаштування, соціальне та пенсійне забезпечення, приєднання до багатосторонніх міжнародних договорів у сфері трудової міграції;
 - удосконалення механізму застосування праці іноземців в Україні з метою запобігання їх нелегальній зайнятості;
 - посилення державного контролю за діяльністю суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні;
- сприяння зайнятості осіб, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці шляхом:
 - стимулювання заінтересованості роботодавців у працевлаштуванні на перше робоче місце за отриманою професією (спеціальністю) насамперед молоді та осіб з інвалідністю, осіб інших соціально вразливих верств населення;

- застосування гнучких умов трудового договору, зокрема для молоді та осіб з інвалідністю;
- сприяння підвищенню рівня охоплення професійним навчанням осіб з інвалідністю;
- активізація роботи з профілактики та запобігання масовому вивільненню працівників шляхом:
 - удосконалення системи своєчасного попередження роботодавцями державної служби зайнятості про масові звільнення працівників;
 - профілактики настання страхових випадків у працівників, які можуть бути звільнені за ініціативою роботодавців, зокрема тимчасового переведення на іншу роботу;
 - запровадження професійної перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників, які можуть опинитися або перебувають під загрозою звільнення за ініціативою роботодавців.

У результаті виконання цієї Програми та реалізації послідовної державної економічної і соціальної політики очікується, що в 2017 році чисельність зайнятих економічною діяльністю осіб віком 15-70 років збільшиться до 21,4 млн. осіб, рівень безробіття осіб цієї вікової групи знизиться до 6,3 відсотка.

Виконання Програми передбачається здійснювати за рахунок бюджетних коштів, зокрема в частині забезпечення молоді, яка здобула професійно-технічну або вищу освіту, першим робочим місцем за отриманою професією (спеціальністю) та підтримки молодих працівників, залучених до роботи у сільській місцевості, а також за рахунок інвестицій, коштів міжнародних фінансових організацій, інших джерел, не заборонених законодавством.

Виконання Програми дасть змогу:

- забезпечити розширення сфери застосування праці шляхом створення нових робочих місць, а отже, збільшити чисельність осіб, зайнятих економічною діяльністю;
- зменшити обсяг безробіття, у тому числі серед молоді та сільського населення;
- підвищити мобільність робочої сили на ринку праці, її якість та конкурентоспроможність, зокрема осіб віком від 45 років;
- підвищити якість робочих місць за умовами та оплатою праці у результаті реалізації інноваційно-інвестиційної політики держави;
- зменшити обсяги нелегальної (тіньової) зайнятості;
- підвищити престижність праці за робітничими професіями;
- ліквідувати абсолютну бідність серед працездатних осіб;
- забезпечити зростання надходжень до бюджетів усіх рівнів та фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування;
- зменшити відтік економічно активного населення за кордон [14].

Висновки

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

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

Мета державної політики зайнятості полягає в тому, щоб шляхом правових, економічних і адміністративно-організаційних методів державного регулювання створити умови для максимально можливої зайнятості населення, підвищення продуктивності праці за рахунок чого забезпечити стає економічне зростання, підвищення добробуту і стабільності у суспільстві, а також необхідний захист безробітних та членів їх сімей. Зважаючи на це, можна стверджувати, що державна політика зайнятості виконує одну із ключових ролей у розвитку суспільства.

Підсумовуючи варто зазначити, що економічна ситуація та європейська орієнтація України потребує нових підходів до формування і реалізації державної політики зайнятості населення, адже сьогодні в Україні реалізація державної політики зайнятості відбувається лише за рахунок страхових внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття і майже не фінансується з Державного бюджету [9].

Така ситуація унеможлиблює ефективну реалізацію стратегічних і тактичних пріоритетів соціально-економічного розвитку країни, адже для ефективного виконання будь-яких програм потрібні значні фінансові ресурси.

На шляху до покращення ситуації на ринку праці в Україні варто зважати на досвід розвинених країн. Але, що існує досить складна проблема адаптації закордонного досвіду до українських умов. Управління процесом зайнятості населення в Україні має враховувати, насамперед, особливості вітчизняного ринку праці, котрі відрізняються від аналогічних аспектів у ряді розвинених країн. Тому сліпо копіювати моделі політики зайнятості інших країн, котрі успішно вирішують цю проблему, безумовно, не можна.

Список використаної літератури

1. Базилевич В. Д. Макроекономіка: Підручник/ За ред. В.Д.Базилевича. –2-ге вид., - К. : Знання , 2008. - 679с.
2. Безробіття [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://ua.euronews.com/tag/unemployment/>
3. Державна служба статистики [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>
4. Державне регулювання зайнятості в Україні [Електронний ресурс] – Режим доступу : http://pidruchniki.com/18020424/ekonomika/derzhavne_regulyuvannya_zaynyatos_tu_ukrayini
5. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Навч. посіб. / Є.П. Качан, О.П. Дяків, В.М. Островерхов та ін.; За ред.Є.П. Качана. –К.:Знання, 2008. –407с.
6. Забута Н. Регулювання зайнятості населення: теорія і зарубіжний досвід. /Н. Забута// Економіка. Проблеми економічного становлення. – 2009. - № 5. – С. 76-82.
7. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» № 1533-14 від 27.03.2015 року// Відомості Верховної Ради України. – 2000. – № 22. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/1533-14>
8. Закон України «Про зайнятість населення» № 5067-VI від 05.07.2012 року// Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 24. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>
9. Лабораторія законодавчих ініціатив. Питання фінансування заходів політики зайнятості.[Електронний ресурс] – Режим доступу: http://parlament.org.ua/index.php?action=magazine&id=9&ar_id=8&iar_id=32&as=2

10. Махсма М. Світові тенденції трансформації зайнятості населення в умовах глобалізації економіки/М. Махсма //Україна: аспекти праці.- 2007.- № 4. - С. 10-15.

11. Міжнародна організація праці [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.ilo.org.ua/about-ilo/Pages/aboutMor.aspx>

12. Міжнародна організація праці [Електронний ресурс] – Режим доступу:http://5ka.at.ua/load/ekonomika_pidpriemstva/mizhнародna_organizacija_praci_mor_referat/19-1-0-4410

13. Островерхов В. М. Використання зарубіжного досвіду для вдосконалення концепції зайнятості України в умовах кризи/ В. М. Островерхов [Електронний ресурс] – Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Rarpsu/2009_14/Ostroverkhov.pdf

14. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Програми сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року» №1008 від 12.10.2012 року// Відомості Верховної Ради України. – 2012.[Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1008-2012-п>

15. Регулювання зайнятості і державна політика в сфері зайнятості [Електронний ресурс] –Режим доступу: http://pidruchniki.com/16520205/ekonomika/regulyuvannya_zaynyatosti_derzhavn_a_politika_tsiy_sferi

16. Удовікова К.Є Зарубіжний досвід регулювання зайнятості населення та можливості його використання в Україні/ К. Є. Удовікова [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/conf/2011-2/doc/3/04.pdf>

17. Чернега Ю.С. Державна політика зайнятості України / Уманський національний університет садівництва.[Електронний ресурс] – Режим доступу: http://khntusg.com.ua/files/sbornik/vestnik_125/45.pdf

18. Шкіндюк І.Ю. Шляхи удосконалення державного управління зайнятістю населення України/ І.Ю. Шкіндюк [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/db/2012-1/doc/5/08.pdf>

19. Штанська О. Зарубіжний досвід взаємодії державної молодіжної політики та політики зайнятості / О. Штанська [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/DeVu/2008-1/doc/5/08.pdf>

20. Науково- дослідна лабораторія соціальних досліджень проблем ринку праці [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://ndl-sd.ipk-dszu.kiev.ua/зайнятість-в-україні-у-і-кварталі-2013-рок/>

21. Торшин Є.О. Регіональний аспект безробіття в Україні./Є.О.Торшин//Ефективна економіка. –2014. –№8.[Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=3241>

22. Історія економіки та економічної думки: ХХ–початок ХХІ ст.: навч. посіб./В.В. Козюк[та ін.]; за ред.. В.В. Козюка, Л.А. Родіонової. —К.: Знання, 2011. –582 с.