

О. О. Гетьман, кандидат економічних наук,
завідувач кафедри економіки
та соціально-трудова відносин
Університету митної справи та фінансів

ЕФЕКТИВНА ЗАЙНЯТІСТЬ ЯК ЗАПОРУКА БЕЗПЕКИ РИНКУ ПРАЦІ

Досліджено механізми забезпечення безпеки зайнятості економічно активного населення. Наведено авторське бачення поняття “ефективна зайнятість” та її детермінація. Визначено ключові принципи забезпечення безпеки зайнятості. Проаналізовано сучасні тенденції ринку праці в сфері традиційної (формальної) і неформальної зайнятості в Україні. Виявлено основні проблеми щодо забезпечення ефективної зайнятості в усіх сферах діяльності та запропоновано активні заходи регулювання безпеки зайнятості на вітчизняному ринку праці.

Ключові слова: ринок праці; ефективна зайнятість; безпека зайнятості; неформальна зайнятість; нестандартна зайнятість.

The transition to a new “transferent” stage of the development of socio-labor relations in a globalized world places society in front of the problem of the imbalance in labor markets for the creation a mechanism for “efficient” employment of an economically active population. The purpose of our article is to identify problems in ensuring efficient employment of economically active population.

The mechanisms of the employment security of economically active population are investigated. The article presents the author’s vision of “effective employment” concept and its determination. The key principles of the employment security ensuring are defined. The current trends of the labor market in the field of traditional (formal) and informal employment in Ukraine are analyzed. The main problems in the effective employment ensuring in all spheres of activity were identified. Active measures for the employment security regulation in the domestic labor market were proposed. “Efficient” employment is a level that ensures the safe functioning of the labor market. Labor market security is a condition where demand for labor is fully ensured by its supply, and excess labor (unclaimed workforce) is not a factor of social danger (due to the constant labor migration, non-standard employment, the processes of continuous development and the flow of labor resources from one sphere to another, etc).

To create the preconditions for effective employment, we propose: stimulating employers’ interest in creating new (innovative) workplaces with traditional and informal employment and decent pay; formation of the state policy for ensuring employment security in the domestic labor market on the basis of a cluster approach; stimulating the development of SMEs and the employment of the economically active population; improving the quality of vocational training, retraining and re-profiling of the economically active population during the labor activity; increase of motivation of economically active population for legal employment; increasing labor mobility in the market; employment security ensuring

© О. О. Гетьман, 2017

for people with disabilities and disadvantaged people by stimulating employers' interest to hire youth and people with disabilities.

Key words: labor market; effective employment; employment security; informal employment; non-standard employment.

Постановка проблеми. Перехід до нового “трансферентного” етапу розвитку соціально-трудова відносин у глобалізованому світі ставить суспільство перед необхідністю розв’язання проблеми дисбалансу на ринках праці та створення механізму “ефективної” зайнятості економічно активного населення. За останніми даними ООН, кожна третя працездатна людина у світі не має роботи взагалі або має випадковий (чи сезонний) заробіток. Отже, проблема непостійної (нестабільної зайнятості) набула сьогодні загрозливих масштабів і перейшла до категорії “ургентних”, поповнивши перелік соціальних загроз сучасного суспільства. Непостійна зайнятість спричиняє ланцюгову реакцію на ринку праці, порушуючи традиційні механізми його регулювання і тим самим обмежуючи своєчасне реагування на “непередбачувані турбулентності” як у ринковому попиті на робочу силу, так і в її пропозиції, поглиблюючи прірву між роботодавцями та найманими працівниками. Адже, маючи дуальну природу, непостійна зайнятість може призвести до дуальних наслідків: з одного боку, вона підштовхує суспільство (особливо найактивнішу частину населення) до розвитку гнучких форм реагування на швидкоплинні зміни потреб ринку праці та формування ідіоми інноваційної зайнятості як перспективного напрямку становлення інноваційної економіки (соціально відповідальної, з високим рівнем самоменеджменту, заснованої на цінності знань і компетентностей адаптивного типу та націленої на результат); з іншого боку, існує загроза динамічного переходу від непостійної до неформальної зайнятості та зміцнення неформального сектора економіки, який притаманний кожному суспільству, але в різній якості й урегульованості. Якщо розглядати поточний стан соціально-трудова відносин в Україні, слід зазначити, що проблеми нестабільної зайнятості населення ведуть до миттєвих коливань його купівельної й податкової спроможності, вимушеної втрати соціального капіталу суспільством і як наслідок – до зростання соціальної напруги. Пошук шляхів нівелювання негативних наслідків нестабільної зайнятості та її трансферентного переходу до “ефективної” зайнятості актуалізує здійснення досліджень, які знайшли відображення в нашій статті.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Розв’язанню проблем безпеки зайнятості присвячені наукові праці вітчизняних науковців В. Базилевича, С. Бандури, В. Васильченко, О. Грішнєвої, О. Іляш, І. Лагутіної, Е. Лібанової, Н. Статівки, О. Цимбала та багатьох інших. Попри наявність значної кількості публікацій щодо авторського бачення і детермінації проблем безпеки зайнятості, факторів, що впливають на її забезпечення, перспектив створення механізму її регулювання і розвитку інноваційних (гнучких) форм зайнятості, актуальними залишаються питання своєчасного виявлення ситуації небезпеки на ринку праці та розробки запобіжних заходів.

Проте, поза увагою дослідників, які присвятили свої праці розв’язанню проблеми забезпечення ефективної зайнятості, залишилися питання визначення її місця у механізмі безпеки ринку праці.

Мета статті – виявлення проблем у забезпеченні ефективної зайнятості економічно активного населення. При цьому застосовано системний підхід для розгляду феномена ефективної зайнятості в контексті забезпечення безпеки на ринку праці.

Виклад основного матеріалу. Наразі дослідження рівня зайнятості населення є одним із головних компонентів дослідження сучасного стану ринку праці в Україні і прогнозування його розвитку для забезпечення стабілізації. Особливого значення набувають дослідження “ефективної” зайнятості, під якою слід розуміти відповідний її рівень, що забезпечує безпечне функціонування ринку праці. В свою чергу, безпека ринку праці передбачає такий його стан, за якого попит на робочу силу повною мірою забезпечено її пропозиціями, а надлишкова праця (незатребувана робоча сила) не стає фактором соціальної загрози (завдяки наявності постійної трудової міграції, попиту на нестандартну зайнятість, процесам безперервного розвитку і перетікання трудових ресурсів із однієї сфери до іншої тощо). Поняття “ефективна зайнятість” має соціально-економічний зміст і розглядається як соціально-економічна категорія.

В. М. Петюх зазначає, що зайнятість як соціально-економічна категорія синтезує сукупність відносин щодо участі людей у суспільному виробництві, вона пов’язана із забезпеченням масштабів, умов і форм включення людей у суспільно корисну працю, а також процесами формування, розподілу й використання трудових ресурсів.

У праці О. В. Чернявської [2] зазначено, що доцільно виокремити такі види зайнятості, як повна або ефективна і раціональна зайнятість. На думку автора, повна зайнятість означає створення матеріально-технічних, організаційних, соціально-економічних умов, які б забезпечили можливість працевлаштування працездатного населення. Повна зайнятість працездатного населення розглядається в контексті зайнятості всіх видів ресурсів (тобто кожен, хто хоче й може працювати, має бути забезпечений роботою). Ефективна зайнятість створює баланс між попитом і пропозицією робочої сили, забезпечує відповідність наявної кількості робочих місць професійно-кваліфікаційній робочій силі. Таке визначення дещо відрізняється від запропонованого нами. Адже у визначенні автора зовсім відсутній наголос на безпечних умовах функціонування ринку праці: або автор не розглядає соціальні ризики, які пов’язані з можливим дисбалансом на ринку праці, зокрема, у відносинах зайнятості, або нівелює їхній вплив, вважаючи механізм саморегулювання ринку праці надто сильним. На думку автора, поєднання повної й ефективної зайнятості створює раціональну зайнятість. Вона має місце в суспільстві з урахуванням доцільного перерозподілу працівників між галузями та регіонами. На нашу думку, поняття “повної” зайнятості не існує взагалі, це – бажаний орієнтир (гіпотетичний показник), який можна вирахувати лише приблизно за умов, що всі, хто бажає працювати, будуть забезпечені роботою на ринку праці.

Безумовно, до повної зайнятості слід прагнути, як і до забезпечення балансу на ринку праці. Адже завдяки визначенню саме таких орієнтирів стає можливою розробка регуляторної політики на ринку праці та визначення стратегії розвитку держави. У нашому розумінні, на практиці доцільно керуватись категорією “ефективна” зайнятість та діагностичним інструментарієм її визначення для забезпечення безпеки на ринку праці за рахунок активного впровадження інноваційних форм зайнятості.

Як засвідчує світова практика, ефективна зайнятість є важливою умовою соціально-економічного розвитку країни, метою функціонування ринку праці та ін-

дикатором його економічної трансформації. У праці О. В. Волкової [3] зазначено такі поширені форми ефективної зайнятості:

- 1) зайнятість на об'єктах, де працівник має свою частку акцій, є співвласником підприємства;
- 2) зайнятість на орендованих засобах виробництва;
- 3) зайнятість на спільному підприємстві;
- 4) надомна праця;
- 5) оплачувані сезонні, громадські, тимчасові роботи.

Але в умовах сьогоденного інноваційного розвитку спостерігається урізноманітнення форм ефективної зайнятості, з'явилися нові її види, а саме: маятникова зайнятість, періодична зайнятість, гнучка зайнятість, вторинна зайнятість, лізинг персоналу, аутстафінг персоналу, аутсорсинг персоналу, дистанційна зайнятість, позаштатна дистанційна зайнятість, мобільна дистанційна зайнятість, самозайнятість та фріланс (рис. 1), про що детально йдеться в нашому дослідженні [4].

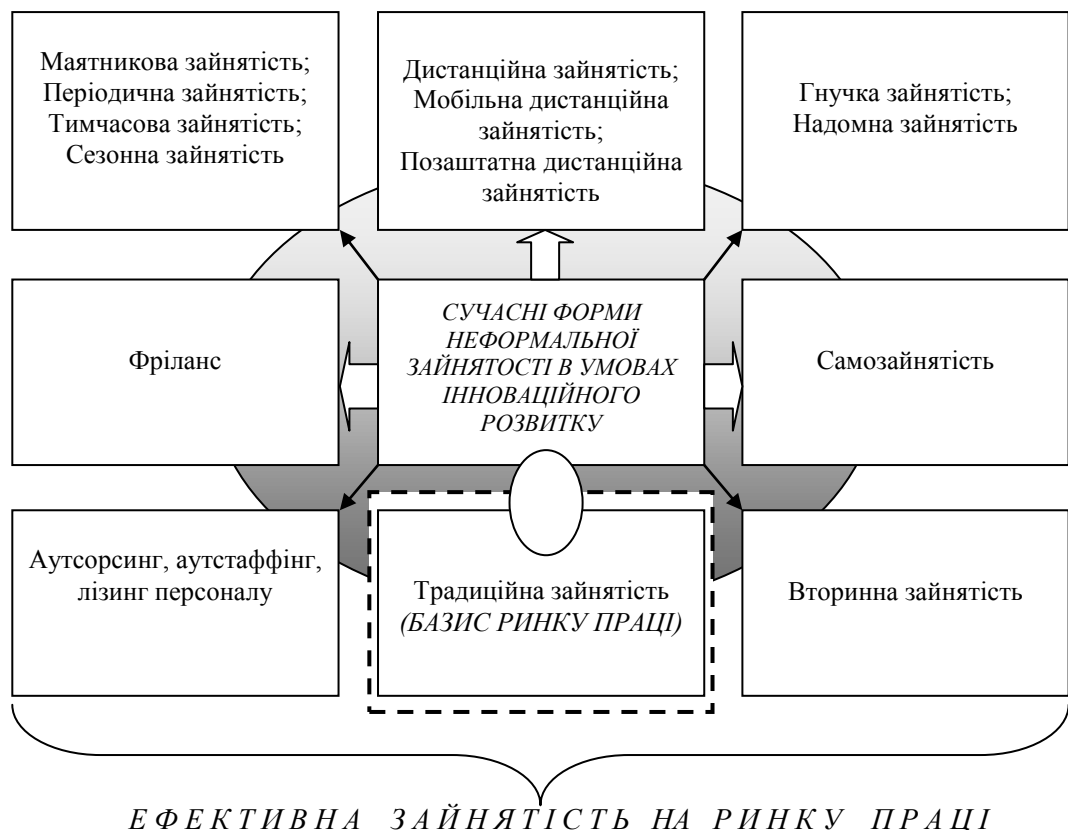


Рис. 1. Формування ефективної зайнятості в умовах інноваційного розвитку

Джерело: складено автором [3–6].

Останнім часом “нестандартна зайнятість” є синонімом неформальної, оскільки, як видно з рис. 1, разом з традиційною (офіційною) зайнятістю вона власне і забезпечує ефективну зайнятість на ринку праці. Як справедливо зазначає Л. М. Ємельяненко, досі немає її чіткого визначення, хоча про неї говорять давно [5]. Є. У. Гузар і М. В. Луцик використовують ряд понять: “нестабільна зайнятість”, “атипова зайнятість”, “неформальна зайнятість”, “нерегульована зайнятість”, “гнучка зайнятість”, – проте зазвичай в усі ці визначення вкладають однаковий зміст. Це обумовлено тим, що більшість дослідників проблем зайнятості використовують підхід “від протилежного”. Іншими словами, нестандартною вони вважають усі види зайнятості, що не відносяться до стандартної [6]. Отже, користуючись такою логікою, показник ефективної зайнятості можна схематично відобразити так: *ефективна зайнятість* = *традиційна зайнятість* + *нестандартна зайнятість* (рис. 1). Проблема залишається в можливості її достовірного обчислення, адже далеко не всі, хто зайнятий нестандартною працею, обліковуються статистикою, а дехто і не вважає за потрібне ставити до відома відповідні інстанції (реєстраційні, податкові, інспекційні, статистичні, тощо), саме з чого і починаються загрози (небезпеки) поглиблення дисбалансів на ринку праці.

Слід зауважити, що в Україні нестандартні форми зайнятості стають дедалі популярнішими, оскільки люди, які займаються такою діяльністю, припиняють бути залежними від роботодавця і працюють на себе. Але такі форми зайнятості потребують регулювання з боку держави, оскільки в подібних відносинах ні роботодавець, ні найманий (офіційно чи неофіційно) працівник не мають жодних соціальних гарантій.

Державна служба статистики України здійснює моніторинг неформальної зайнятості згідно з Методикою визначення обсягів зайнятості у неформальному секторі економіки України (наказ Державного комітету статистики № 73 від 29.02.2000 р.). Вона передбачає віднесення до неформального сектора всіх зайнятих на незареєстрованих виробничих одиницях, які відповідають таким критеріям: 1) ринкова спрямованість економічної діяльності; 2) обмежена кількість працівників; 3) відсутність державної реєстрації підприємницької діяльності [7]. Враховуючи національну специфіку України, критерії визначення неформально зайнятих розширені за рахунок осіб, які працюють за усною домовленістю. Статистичні дані дозволяють констатувати, що до 1990 р. зайнятістю у неформальному секторі було охоплено 2–6 % населення України; у наступні роки кількість та питома вага неформально зайнятих різко зростає до 18–20 % в 2014 р. Дані, представлені Державною службою статистики України, не можна вважати остаточними та й методика далека від досконалої, адже вона не враховує останніх тенденцій у розвитку інноваційних форм зайнятості (рис. 1). Насправді кількість зайнятих у неформальному секторі економіки України набагато більша, зважаючи на те, що за різними експертними підрахунками на цей сектор припадає 45–65 % ВВП [4].

Сьогодні неформальна зайнятість поширюється значними темпами і охоплює всі неформальні робочі місця як у неформальному, так і в офіційному секторах економіки. Так, у 2016 р. кількість неформально зайнятого населення зменшилась на 342,1 тис. осіб порівняно з 2015 р. і становила 4,0 млн осіб (24,3 % від кількості усього зайнятого населення). За гендерною ознакою самозайнятість виглядає так: 77,5 % жінок проти 72,1 % чоловіків, а в сільській місцевості більша, ніж у міських поселеннях відповідно 92,2 % та 44,8 % [8].

Водночас з тим слід зазначити, що у 2016 р. спостерігалось зростання частки працюючих за наймом серед офіційно зайнятого населення (84,9 % проти 82,7 %) порівняно з 2015 р. та скорочення працюючих не за наймом (25,7 % проти 26,8 %). Водночас зворотні процеси відбулися серед неформально зайнятого населення (рис. 2).

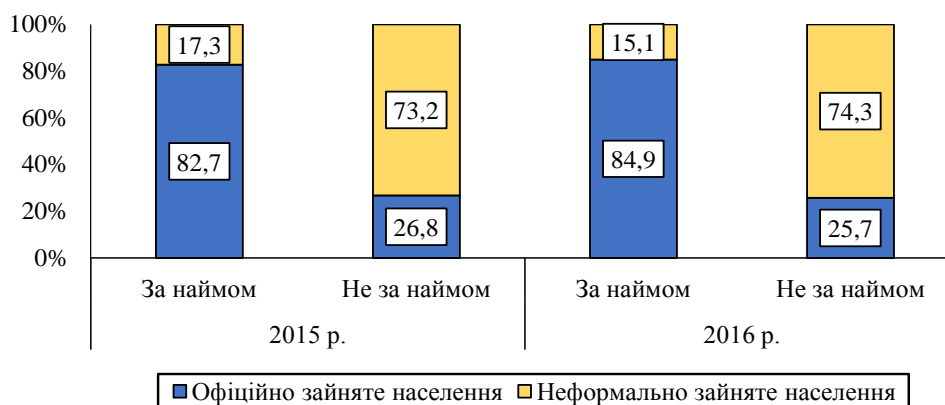


Рис. 2. Зайнятість за статусною ознакою у 2015–2016 рр.
(у % до відповідного статусу в зайнятості та типу робочого місця)

Джерело: складено автором [8].

Найбільшу кількість неформально зайнятих у 2016 р. представлено молоддю у віці 15–24 роки та особами пенсійного віку (табл. 1).

Таблиця 1

Кількість неформально зайнятого населення за віковими групами у 2016 р. [8]

Населення	Усього		у тому числі за віковими групами (років), % до загальної кількості зайнятого населення відповідної вікової групи							Праце- здатного віку, тис. осіб
	тис. осіб	% до загальної кількості зайнятих	15–24	25–29	30–34	35–39	40–49	50–59	60–70	
Усе населення	3961,2	24,3	35,6	25,3	23,0	23,0	21,8	22,6	36,0	3726,6
Жінки	1669,0	21,3	31,5	21,2	18,5	20,3	18,7	20,8	38,5	1539,6
Чоловіки	2292,2	27,1	38,9	28,4	26,5	25,4	25,2	24,5	33,5	2187,0
Міські поселення	1891,9	16,9	25,9	18,8	17,6	16,7	15,6	15,0	14,7	1832,2
Сільська місцевість	2069,3	40,6	48,3	39,4	39,3	39,1	35,1	39,2	71,7	1894,4

У 2016 р. серед неформально зайнятого населення дві третини (66,2 %) склали особи, які мали професійно-технічну і повну загальну середню освіту, а серед офіційно зайнятого населення переважали особи з вищою освітою (61,2 %) [8]. Не-

формально зайнятими є переважно особи з невисоким рівнем освіти й ті, хто займається фізичною або некваліфікованою працею. Зокрема, частка неформально зайнятого населення серед працівників найпростіших професій склала 49,0 % порівняно з офіційно зайнятим населенням (9,2 %) (рис. 3).

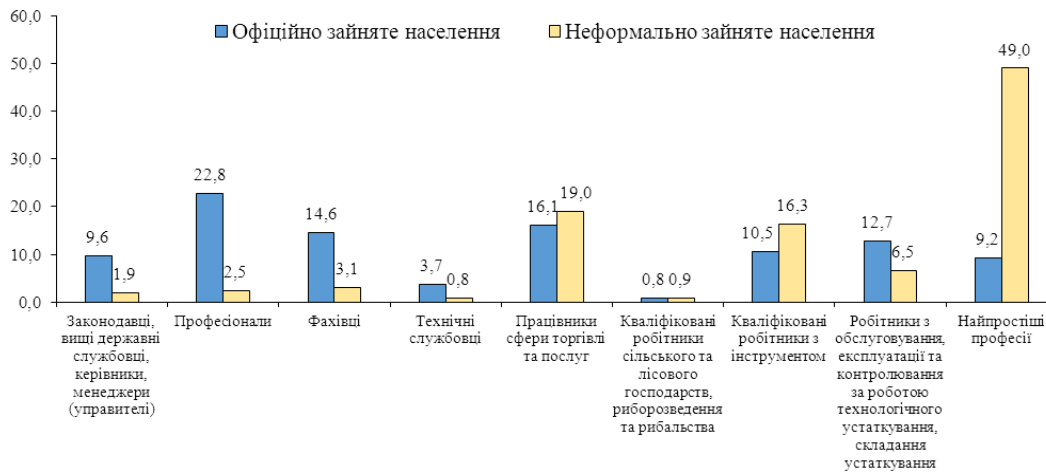


Рис. 3. Формальна і неформальна зайнятість населення за професійними групами у 2016 р. (% до кількості зайнятого населення за типом робочого місця)

Джерело: складено автором [8].

Попередні дані підтверджуються і розподілом зайнятого населення у формальному і неформальному секторах за рівнем освіти. Зокрема, частка неформально зайнятого населення серед працівників із професійно-технічною освітою і повною загальною середньою освітою в сумі складає дві третини (66,2 %), що на практиці відповідає виконанню найпростіших професій. Це майже в два рази вище від офіційної зайнятості у цих сферах (37,9 %) (рис. 4).



Рис. 4. Формальна і неформальна зайнятість населення за рівнем освіти у 2016 р. (% до кількості зайнятого населення за відповідним рівнем освіти)

Джерело: складено автором [8].

Основні сфери неформальної зайнятості населення – сільське, лісове і рибне господарства, на які загалом припадає 40,8 %. Іншими поширеними видами економічної діяльності населення цієї категорії є оптова та роздрібна торгівля (20,9 %), будівництво (15,5 %) [8]. Це сфери діяльності, що характеризуються сезонністю,

тимчасовістю та необхідністю масового залучення запозиченої праці у певні періоди (відповідно до наведеної нами схеми – рис. 1).

Аналіз неформальної зайнятості в регіональному розрізі демонструє, що у 2016 р. в 11 регіонах країни частка неформально зайнятих не перевищувала середній показник по Україні (24,3 %). Найбільше значення цього показника спостерігалось в Івано-Франківській області (53,2 %), а найменше – в Київській області (10,3 %) (рис. 5).

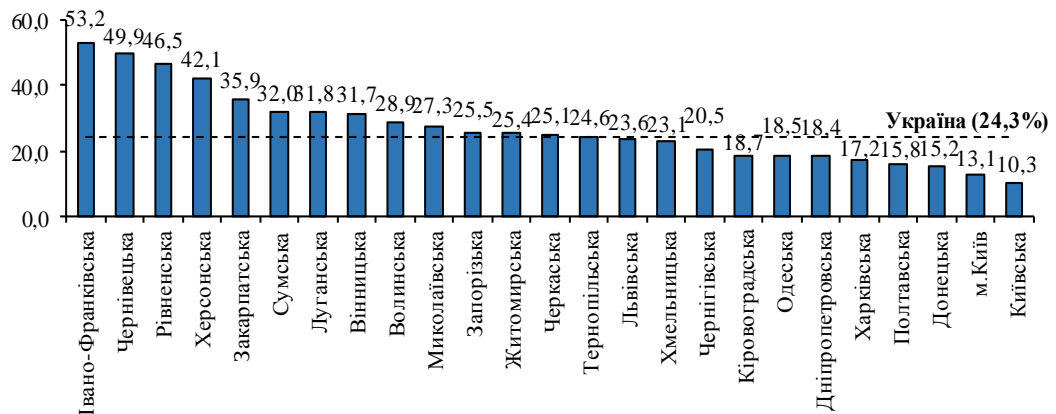


Рис. 5. Неформальна зайнятість населення за регіонами у 2016 р. (% до кількості зайнятого населення у відповідному регіоні)

* без урахування тимчасово окупованих територій АРК, Донецької та Луганської областей

Джерело: складено автором [8].

Отже, офіційна статистика вказує на 25 % рівень неформальної зайнятості населення в Україні. Наші розрахунки вказують на те, що цей рівень станом на 2016 р. склав 42 % [4]. Наші доводи підтвержені показниками попиту на певні види професій. І, як видно з рис. 6–7, найгостріше відчувається потреба в працівниках саме в тих сферах господарювання і саме на ті професії, які є домінуючими в неформальному секторі зайнятості населення (рис. 2–4).

В умовах описаної нами ситуації виникає необхідність розробки механізму дієвого регулювання зайнятості, спрямованого на забезпечення його безпеки. При цьому під дією слід розуміти механізм, який є системою розроблених державою заходів з урахуванням загальнодержавних та індивідуальних потреб економічно активного населення. Як зазначено в нашому науковому дослідженні [9], при побудові механізму державного регулювання безпеки зайнятості слід дотримуватися максимальної узгодженості дій на всіх рівнях. На державному рівні визначають порогові домінанти функціонування ринку праці (прожитковий мінімум, мінімальну заробітну плату, споживчий кошик тощо), які мають забезпечити соціально-економічну безпеку в цілому в державі та, зокрема, в частині уніфікації системи соціально-трудового права, прав найманих працівників і роботодавців, можливості їх участі в управлінні підприємством, де вони працюють, межі компетенцій місцевих органів управління ринком праці. Як справедливо зазначено в роботі А. В. Іванченка [10], у структурі механізму безпеки зайнятості доцільно ставити акцент на правовому, організаційному та економічному важелях, які складаються з відповідних методів та інструментів впливу.

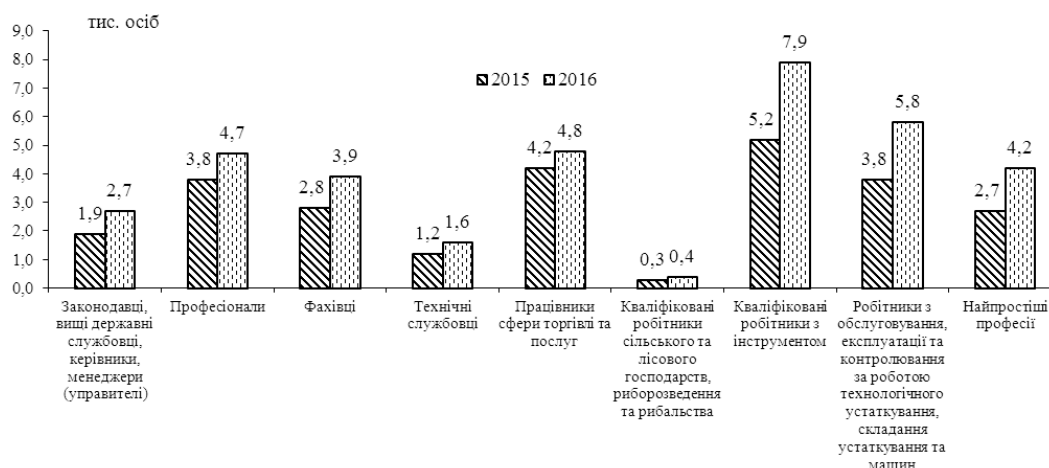


Рис. 6. Потреба роботодавців у працівниках за видами економічної діяльності у 2015–2016 рр.
(% до загальної кількості вільних робочих місць, на кінець року)

Джерело: складено автором [8].

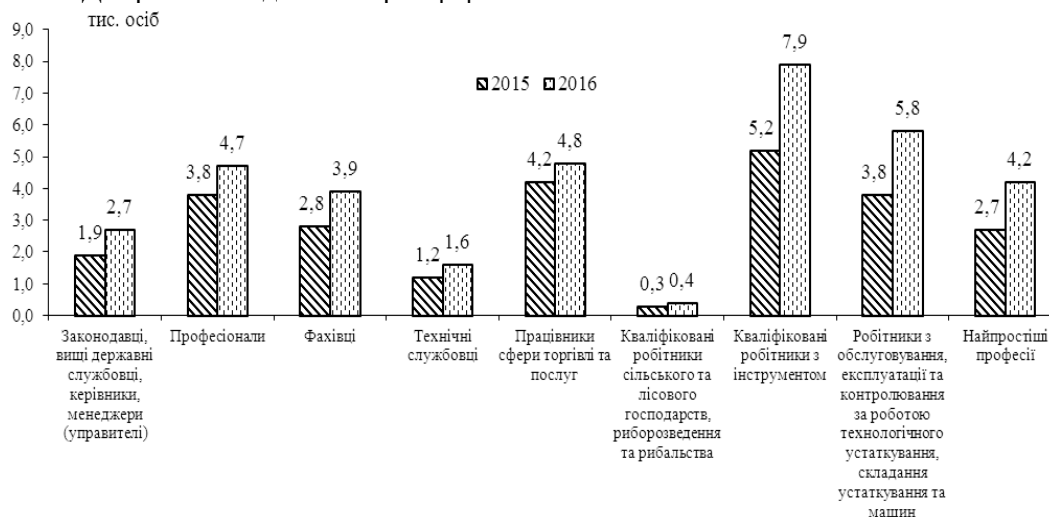


Рис. 7. Потреба роботодавців у працівниках за професійними групами у 2015–2016 рр.
(% до загальної кількості вільних робочих місць, на кінець року)

Джерело: складено автором [8].

Цільовим орієнтиром механізму безпеки зайнятості, на думку І. І. Чернеги [11], є економічна доцільність ефективної зайнятості і стабільна ефективність розподілу ресурсів праці. Розвиваючи думку дослідника, слід вказати на те, що основні прин-

ципи побудови ефективного механізму безпеки зайнятості, які детально описані в наших наукових працях [4; 9], такі:

1) забезпечення рівних можливостей усім громадянам на вільний вибір виду трудової діяльності;

2) сприяння ефективній зайнятості й підтримка на випадок безробіття економічно активного населення;

3) правовий захист від безпідставного звільнення та інших можливих неправомірних дій роботодавців;

4) можливості ефективної зайнятості для соціально вразливих верств населення;

5) відтворення робочої сили на основі функціонування норм соціальних стандартів;

6) забезпечення безпеки праці на конкретних (стандартних) робочих місцях;

7) легалізація нестандартних (неформальних) форм зайнятості.

Теорія державного управління засвідчує, що ефективність державного механізму забезпечення безпеки зайнятості залежить від співвідношення активних і пасивних методів впливу на рівень зайнятості. Практикою доведено, що активні заходи – найсильніший мотиватор населення до пошуку власного місця на ринку праці та забезпечення його ефективної зайнятості. До таких методів, зокрема, відносяться:

1) перепідготовка, зміна кваліфікації чи підвищення кваліфікації;

2) стимулювання населення до самозайнятості;

3) стимулювання роботодавців до створення нових (чи інноваційних) робочих місць;

4) упровадження сучасних персонал-технологій та маркетингу персоналу у заповненні вакансій суб'єктів господарювання як для стандартних (формальних) робочих місць, так і для забезпечення дистанційної (гнучкої) зайнятості;

5) сприяння мобільності робочої сили на вітчизняному ринку праці та за його межами;

6) субсидування та надання цільової грантової підтримки на створення інноваційного бізнесу (молодіжних стартапів);

7) надання преференцій роботодавцям, які зацікавлені в створенні високотехнологічних робочих місць (пільгове оподаткування, спрощена звітність, соціальна реклама та пропагування такого бізнесу), які є стратегічним осередком державного значення тощо.

Своєю чергою, пасивні методи, до яких традиційно відносять заходи соціального захисту населення, як-то: виплати вихідної допомоги, виплати по безробіттю, виплати стипендій у період перепідготовки, дострокове оформлення пенсій за віком тощо, – забезпечують “законсервованість” ринку праці, адже за законами психології, люди, які звикають до державної протекції, перестають вживати активних заходів щодо самостійного забезпечення власної соціально-економічної безпеки, сподіваючись на постійну підтримку держави і перекладаючи на неї забезпечення функції безпеки цілком.

Складно сказати, які із заходів – активні чи пасивні – є ефективнішими. Маємо доводи “за” і “проти”. По-перше, населення швидко звикає до “стабільності” й “захисності” в умовах соціально відповідальної економіки порівняно з відсутністю будь-яких гарантій в умовах “економіки стресу” (або турбулентної економіки). Тож

наявність широкого кола соціальних гарантій, пілг рано чи пізно призведе до зловживання ними і зведе нанівець активність населення щодо розвитку інновацій і пошуку місць роботи у разі безробіття, покладаючи цілком ці обов'язки на державу. По-друге, витрачання державних коштів не завжди є цільовим і доцільним, адже більшість із тих, хто підпадає під активні заходи регулювання безпеки зайнятості, могли б знайти постійну роботу й без участі у цих заходах (що засвідчує ефект суспільних втрат). По-третє, безробітна особа, яка знайшла роботу після участі в активному заході, займає (витісняє) іншу особу, яка не має набутих у ході активного заходу навичок (що відображає ефект заміщення). По-четверте, збільшення робочих місць на одному підприємстві часто відбувається за рахунок скорочення робочих місць на інших підприємствах у тій самій галузі (за умов конкурентного ринку) внаслідок перерозподілу попиту на користь суб'єктів, які більшою мірою задовольняють споживацькі потреби (що на практиці проявляється в ефекті витіснення). І останнє, на чому слід поставити акцент, це ефект фіскального заміщення, який вказує на те, що кошти, витрачені на активні заходи, моли бути спрямовані на створення нових (інноваційних) робочих місць (кількість яких могла б бути розрахована за міжгалузевим балансом).

Ми вважаємо, що активні методи регулювання зайнятості – більш ефективні важелі забезпечення безпеки на ринку праці, оскільки вони спонукають економічно активне населення до пошуку власного місця. В. Л. Міненко [12] наполягає на тому, що державне втручання в регулювання ринку праці повинно бути мінімальним, а відповідно, узгодженим із механізмом саморегулювання в підвищенні ефективної зайнятості населення, мобільності і конкурентоздатності робочої сили, якості життя і добробуту. Проте О. А. Єрмоленко [13] вважає, що незмінно важливим є правовий метод, який формалізує відносини між працівником та роботодавцем. При цьому, на думку автора, важливою проблемою лишається відсутність правового впливу на нестандартні форми зайнятості, через що зайняті таким видом діяльності не мають соціального захисту, а держава недоотримує податки. Науковець наголошує на доцільності застосування соціологічних і психологічних методів для ефективного використання мотиваційного механізму і розвитку цінностей та психологічних настанов до активної трудової діяльності.

Обмеженість застосовуваних механізмів (важелів) регулювання зайнятості на вітчизняному ринку праці для забезпечення його безпеки пояснюється відсутністю концепції безпеки зайнятості як такої в Україні. Природно, удосконалення функціонування механізмів державного регулювання зайнятості – складне завдання, і вирішальну роль тут мають відігравати активні заходи на чітко визначеній і недвозначній правовій основі.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямі. Підсумовуючи вищезазначене, і поглиблюючи висновки, наведені у нашій роботі [14] слід зауважити, що для створення передумов щодо ефективної зайнятості в аспекті забезпечення безпеки вітчизняного ринку праці ми пропонуємо:

– розширити сфери застосування праці та стимулювання зацікавленості роботодавців у створенні нових (інноваційних) робочих місць як із традиційною, так і неформальною зайнятістю та гідною оплатою праці;

– формувати державну політику, забезпечення безпеки зайнятості на вітчизняному ринку праці на основі кластерного підходу: підвищення рівня ефективної зайнятості сільського населення шляхом розвитку транспортної, сервісної і соціальної інфраструктури, а також розвиток інноваційних форм зайнятості в промислових регіонах з орієнтацією на інноваційні стартапи для стимулювання зацікавленості і залучення інвесторів;

– стимулювати розвиток малого і середнього бізнесу та самозайнятості економічно активного населення в забезпеченні доступності до кредитних ресурсів для започаткування та ведення бізнесу, а також надання безробітним допомоги по безробіттю для відкриття власної справи;

– підвищити якість професійної підготовки, перепідготовки, перенавчання, перепрофілювання економічно активного населення упродовж трудової діяльності шляхом професійного навчання працівників за рахунок інвестицій у людський капітал роботодавців, а також професійне навчання безробітних для підвищення їх конкурентоспроможності при працевлаштуванні;

– працювати над удосконаленням методів профорієнтаційної роботи з молоддю, підвищенням мотивації молоді до оволодіння професіями з підвищеним попитом та мобільністю з метою забезпечення балансу на ринку праці між галузями економіки);

– посилити мотивації економічно активного населення до легальної зайнятості (формальної і неформальної) для забезпечення соціальної безпеки працівників;

– підвищити мобільність робочої сили на ринку праці та регулювання трудової міграції шляхом реалізації програм житлового будівництва;

– забезпечити безпеку зайнятості для громадян із вадами та обмеженими можливостями, нездатних на рівних умовах конкурувати з працездатним населенням, шляхом стимулювання зацікавленості роботодавців у працевлаштуванні на перше робоче місце молоді та осіб з інвалідністю.

Список використаних джерел:

1. Петюх В. М. Ринок праці та зайнятість : навч. посібник / Петюх В. М. – К. : МАУП, 2011. – 120 с.

2. Чернявська О. В. Ринок праці : навч. посібник / Чернявська О. В. – 2-ге вид., перероб. та доп. – К. : Центр учбової літератури, 2013. – 522 с.

3. Волкова О. В. Ринок праці : навч. посібник / Волкова О. В. – К. : Центр учбової літератури, 2007. – 624 с.

4. Гетьман О. О. Інноваційний механізм регулювання ринку праці : монографія / О. О. Гетьман. – Дніпро : УМСФ, 2016. – 328 с.

5. Ємельяненко Л. М. Формування та регулювання новітніх форм зайнятості в Україні [Електронний ресурс] / Л. М. Ємельяненко // Український соціум. – 2015. – № 1. – С. 82–91. – Режим доступу : <http://www.ukr-socium.org.ua/Arhiv/Stati/US-1-2015/82-91.pdf>

6. Гузар У. Є. Нестандартні форми зайнятості в умовах розвитку постіндустріального суспільства [Електронний ресурс] / Є. У. Гузар, М. В. Луцик // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду в Україні. – 2011. – № 1. – С. 467–476. – Режим доступу : [http://ird.gov.ua/sep/sep20131\(99\)/sep20131\(99\)_467_HuzarUY,LutsykMV.pdf](http://ird.gov.ua/sep/sep20131(99)/sep20131(99)_467_HuzarUY,LutsykMV.pdf)

7. Методика визначення обсягів зайнятості у неформальному секторі економіки України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://ukrstat.org/uk/metod_polog/metod_doc/2000/73/metod.htm

8. Економічна активність населення України в 2016 році : статистичний збірник / відп. ред. І. В. Сенік. – К. : Державна служба статистики України, 654 с.

9. Гетьман О. О. Інноваційний механізм забезпечення безпеки вітчизняного ринку праці [Електронний ресурс] / О. О. Гетьман // Економіка і організація управління. – 2016. – № 1 (21). – С. 83–92. – Режим доступу : <http://jeou.donnu.edu.ua/article/view/2373/2407>

10. Іванченко А. В. Формування та розвиток механізмів державного регулювання зайнятості населення в Україні : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. наук з держ. упр. : спец. 25.00.02 “Механізми державного управління” / А. В. Іванченко. – Запоріжжя, 2015. – 23 с.

11. Чернега І. І. Державне регулювання зайнятості та основні напрямки його вдосконалення [Електронний ресурс] / І. І. Чернега // Збірник наукових праць Уманського національного університету садівництва. – 2012. – Вип. 81 (2). – С. 463–472. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/zhpumus_2012_81%282%29_63

12. Міненко В. Л. Теоретико-методологічні засади узгодження взаємодії механізмів державного регулювання і саморегулювання ринку праці [Електронний ресурс] / В. Л. Міненко // Теорія та практика державного управління. – 2013. – № 3. – С. 1–8. – Режим доступу : <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/tpdu/2013-3/doc/2/01.pdf>

13. Єрмоленко О. А. Методи регулювання вітчизняного ринку праці [Електронний ресурс] / О. А. Єрмоленко // Бізнес Інформ. – 2013. – № 7. – С. 23–28. – Режим доступу : http://www.business-inform.net/export_pdf/business-inform-2013-7_0-pages-23_28.pdf

14. Hetman O. O. Preconditions of non-standard employment in the EU and Ukraine: comparative analysis [Електронний ресурс] / O. O. Hetman, M. Schaefer // Економічний вісник університету : збірник наукових праць учених та аспірантів ДВНЗ “Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди”. – 2017. – Вип. № 33/1. – С. 200–211. – Режим доступу : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecvu_2017_33\(1\)_26](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecvu_2017_33(1)_26)

References:

1. Petiukh V. M. (2011), *Rynok pratsi ta zainiatist'* [Labor market and employment], tutorial, MAUP, Kyiv, 120 p.

2. Cherniavs'ka O. V. (2013), *Rynok pratsi* [Labor market], tutorial, 2nd edition, *Tsentr Uchbovoyi Literatury*, Kyiv, 522 p.

3. Volkova O. V. (2007), *Rynok pratsi* [Labor market], tutorial, *Tsentr Uchbovoyi Literatury*, Kyiv, 624 p.

4. Getman O. O. (2016), *Innovatsiyni mehanizm reguliuvannia rynku pratsi* [Innovative mechanism of labor market regulation], monograph, *UMSF*, Dnipro, 328 p.

5. Yemyel'yanenko L. M. (2015), “*Formuvannya ta rehulyuvannya novitnikh form zaynyatosti v Ukraini*” [“Formation and regulation of the newest forms of employment in

Ukraine”], journal *Ukrayins'kyi sotsium*, vol. 1, pp. 82–91, available at: <http://www.ukr-socium.org.ua/Arhiv/Stati/US-1-2015/82-91.pdf>

6. Huzar U. Ye. and Lutsyk M. V. (2011), “*Nestandardni formy zaynyatosti v umovakh rozvytku postindustrial'noho suspil'stva*” [“Non-standard forms of employment in the conditions of postindustrial society development”], journal *Sotsial'no-ekonomichni problemy suchasnogo period v Ukrayini*, vol. 1, pp. 467–476, available at: [http://ird.gov.ua/sep/sep20131\(99\)/sep20131\(99\)_467_HuzarUY_LutsykMV.pdf](http://ird.gov.ua/sep/sep20131(99)/sep20131(99)_467_HuzarUY_LutsykMV.pdf)

7. Ukrstat (2000), *Metodyka vyznachennya obsyahiv zaynyatosti u neformal'nomu sektori ekonomiky Ukrayiny* [Methodology for determination of employment in the informal sector of the Ukrainian economy], available at: https://ukrstat.org/uk/metod_polog/metod_doc/2000/73/metod.htm.

8. Ukrstat (2017), *Ekonomichna aktyvnist' naseleння Ukrayiny v 2016 rotsi* [Economic activity of the population of Ukraine in 2016], Statistical Collection, Edited by I. V. Senyk, *Derzhavna sluzhba statystryky Ukrayiny*, Kyiv, 654 p.

9. Getman O. O. (2016), “*Innovatsiynny mekhanizm zabezpechennya bezpeky vitchyznyanoho rynku pratsi*” [“Innovative mechanism of domestic labor market security”], journal *Ekonomika i organizatsiia upravlinnia*, vol. 1(21), pp. 83–92, available at: <http://jeou.donnu.edu.ua/article/view/2373/2407>

10. Ivanchenko A. V. (2015), *Formuvannya ta rozvytok mekhanizmiv derzhavnogo rehulyuvannya zaynyatosti naseleння v Ukrayini* [Formation and development of mechanisms of state regulation of employment in Ukraine], PhD Thesis: 25.00.02 “Mechanisms of public administration”, Zaporizhzhia, 23 p.

11. Chernega I. I. (2012), “*Derzhavne rehulyuvannya zaynyatosti ta osnovni napryamky yoho vdoskonalennya*” [“State regulation of employment and the main directions of its improvement”], journal *Zbirnyk naukovykh prats' Umans'kogo natsional'nogo universytetu sadivnytstva*, vol. 81(2), pp. 463–472, available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/zhpumus_2012_81%282%29_63

12. Minenko V. L. (2013), “*Teoretyko-metodolohichni zasady uz-hodzhennya vzayemodiyi mekhanizmiv derzhavnogo rehulyuvannya i samorehulyuvannya rynku pratsi*” [“Theoretical and methodological coordinational principles of the interaction of mechanisms of state regulation and self-regulation of the labor market”], journal *Teoriia ta praktyka derzhavnogo upravlinnia*, vol. 3, pp. 1–8, available at: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/tpdu/2013-3/doc/2/01.pdf>

13. Yermolenko O. A. (2013), “*Metody rehulyuvannya vitchyznyanoho rynku pratsi*” [“Regulating methods of the domestic labor market”], journal *Biznes Inform*, vol. 7, pp. 23–28, available at: http://www.business-inform.net/export_pdf/business-inform-2013-7_0-pages-23_28.pdf

14. Hetman O. O. and Schaefer M. (2017), “Preconditions of non-standard employment in the EU and Ukraine: comparative analysis”, *Ekonomichni visnyk universytetu: Zbirnyk naukovykh prats' uchenykh ta aspirantiv, DVNZ “Pereyaslav-Khmelnyts'kyi derzhavnyi pedagogichniy universytet imeni Grygoriia Skovorody*”, vol. 33/1, pp. 200–211, available at: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecvu_2017_33\(1\)_26](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecvu_2017_33(1)_26)