## Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>

Інститут соціології Національної академії наук України

На правах рукопису

Галицький Володимир Михайлович

УДК 316.334.22

ІНСТИТУТ ЗАЙНЯТОСТІ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ В УКРАЇНІ

22.00.04 – спеціальні та галузеві соціології

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата

соціологічних наук

Науковий керівник

Саєнко Юрій Іванович

д.е.н., професор

Київ-2008

**ЗМІСТ**

[Вступ 2](#_Toc178572355)

[Розділ 1.](#_Toc178572356) [Теоретико-методологічні проблеми дослідження інституту зайнятості 2](#_Toc178572357)

[Висновки до розділу 1 2](#_Toc178572358)

[Розділ 2. Концепція зайнятості населення як основа соціальної політики 2](#_Toc178572359)

[Висновки до розділу 2 2](#_Toc178572360)

[Розділ 3. Ринок праці як регулятор зайнятості населення 2](#_Toc178572361)

[Висновки до розділу 3 2](#_Toc178572362)

[Розділ 4. Соціальна політика України в контексті Європейської інтеграції у сфері зайнятості 2](#_Toc178572363)

[Висновки до розділу 4 2](#_Toc178572364)

[Розділ 5. Державна стратегія регуляції ринку праці 2](#_Toc178572365)

[Висновки до розділу 5 2](#_Toc178572366)

[Висновки 2](#_Toc178572367)

[Список використаних джерел 2](#_Toc178572368)

# ВСТУП

**Актуальність теми.** Реформування ринку праці є важливою складовою соціально-економічних перетворень, які здійснюються в Україні.

Здійснення цілей соціальної політики у сфері зайнятості вимагає всебічного врахування й комплексного використання всього спектра чинників та механізмів, здатних сприяти розв’язанню поставлених завдань. Нині вітчизняний ринок праці перебуває на етапі формування та розвитку з усіма властивими цьому періоду особливостями. Тривалий процес формування ринку праці вимагає нових підходів до аналізу сфери соціально-трудових відносин, котрі враховують специфіку української перехідної економіки. Мова йде про необхідність урахування особливостей та характеру змін у структурі зайнятості, значних масштабів прихованого безробіття, значної зайнятості у неформальному секторі економіки тощо. Сказане вище потребує системного аналізу як кількісних, так і якісних параметрів реальної ситуації на ринку праці України.

Особливої актуальності за сучасних умов перехідної економіки набуває дослідження функціонування й розвитку національного інституту зайнятості, особливостей соціальної політики у сфері зайнятості, перспективних тенденцій інституціоналізації зайнятості населення, соціальних пріоритетів даного інституту. Також вельми важливим вбачається дослідження ринку праці як головного чинника впливу на зайнятість населення, форми зайнятості на ринку праці, механізму регуляції останньої тощо.

В цьому плані, складність та багатоаспектність поставлених питань потребують розроблення і розв’язання низки як теоретико-методологічних, так і практичних завдань зазначеної проблеми.

Йдеться про врахування характеру змін соціальної політики щодо розвитку інституціональних видів і форм оптимальної зайнятості; особливостей сегментації ринку праці за формами власності й соціального статусу зайнятих на ньому; досвіду функціонування інституту зайнятості на теренах Європейського Союзу.

Невипадково актуальність теоретико-пізнавального та прикладного підходів до дослідження даної проблематики привертає увагу багатьох вчених.

Загальні питання формування та розвитку ринку праці, регуляції зайнятості за умов поглиблення його структурної неоднорідності розглядаються у працях вітчизняних та зарубіжних науковців. Усебічно досліджуються закономірності розвитку капіталістичної економічної системи у фундаментальних працях таких видатних представників економічної науки як А.Сміт, Д.Рікардо, К.Маркс, А. Маршалл, Дж.М.Кейнс та інших. У роботах Л.Абалкіна, Д.Богині, В.Врублевського, М.Волгіна, А.Гальчинського, М.Долішного, П.Єщенка, Ю.Пахомова, А.Пекіна, В.Секретарюка, Г.Слезінгера та інших окреслено загальні контури цілісної моделі ринку праці як відображення нових соціально-економічних закономірностей, але без виявлення сталих внутрішніх причинно-наслідкових зв’язків, а також без заглиблення у сутність проблем сучасного ринку праці.

Теоретико-методологічні проблеми ринку праці досліджувалися такими науковцями як Г.Рузавін, Б.Райзберг, С.Мочерний, О.Усенко, С.Фомішин. Вагому роль в осмисленні структури й механізмів функціонування ринку праці відіграє доробок українських і російських економістів і соціологів, зокрема, спеціальні наукові монографії та колективні праці вчених: В.Богині, О.Грішнової, В.Герасимчука, Е.Лібанової, А.Никифорової, О.Онікієнка, Г.Чепурко та інших. Питаннями формування національного ринку праці на етапі перехідної економіки переймаються у своїх дисертаційних дослідженнях В.Близнюк, Т.Броварна, Ж.Гарбар, Р.Жадан, В.Юрченко та ін.

Плідні спроби створення цілісної теорії ринку праці належать В.Буланову, С.Дятлову, С.Кузьміну, С.Мочерному, І.Прибитковій, Л.Шевченку. Соціальні та економічні аспекти проблеми зайнятості активно й плідно розробляють В.Геєць, Т.Заславська, Е.Лібанова, В.Мандибура, В.Пилипенко, В.Онікієнко, Е.Саруханов, Г.Соколова та інші. В працях С.Дзюби, О.Хомри досліджуються організаційні проблеми регуляції зайнятості.

Важливе значення для даної дисертаційної роботи мають праці вітчизняних та зарубіжних учених, присвячені дослідженню загальних проблем теорії та практики державного управління: В.Авер'янова, В.Атаманчука, В.Бакуменка, В.Князева, В.Лугового, В.Майбороди, О.Мордвінова, П.Долішного, І.Надольного, В.Ребкала, В.Скуратівського, В.Трощинського та інших.

Базою для аналізу багатьох питань за темою дисертації виступають закони України, укази Президента, Постанови українського уряду, конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці (МОП).

Проблеми реформування ринку праці привертають сьогодні увагу багатьох учених. Водночас системний аналіз літературно-джерельної бази низки дисциплін, у межах яких здійснюються дослідження ринку праці (зокрема макроекономіки, мікроекономіки, політології, соціології, державного управління тощо), дає підстави зробити висновок, згідно з яким наукові інтереси дослідників найчастіше зосереджені на економічних аспектах.

Віддаючи належне науковій і практичній значущості праць, в яких розглядаються питання реформування ринку праці, зайнятості населення, необхідно зазначити, що у вітчизняній, соціологічній літературі відсутній цілісний аналіз досліджуваної проблеми, який би поєднував висвітлення методологічних, теоретичних і практичних її аспектів. Так, малодослідженими залишаються концептуальні питання зайнятості населення, особливості соціальної політики за умов ринкової економіки. Недостатню увагу приділено вивченню ринку праці як регулятора зайнятості населення. Практично не досліджувався вітчизняний інститут зайнятості в контексті європейської інтеграції.

Таким чином, наукова проблема полягає у з’ясуванні концептуальних засад функціонування інституту зайнятості, обґрунтуванні зростаючої ролі його використання як складової соціальної політики у розвитку ринку праці.

Саме актуальність цієї проблематики на сучасному етапі розвитку українського суспільства, а також недостатня розробленість методологічних, теоретичних і практичних питань дослідження інституту зайнятості загалом, зумовили звернення автора дисертації до даної теми.

**Зв’язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Робота не пов’язана з науковими планами організації, де виконувалася робота, а також із галузевими та державними програмами.

**Мета і завдання дослідження.** Метою дисертаційного дослідження є виявлення особливостей становлення й функціонування інституту зайнятості та його впливу на ринок праці за умов трансформації соціальної політики в Україні.

Досягнення поставленої мети передбачає розв’язання таких завдань:

розглянути теоретико-методологічні питання дослідження інституту зайнятості;

виявити концептуальний взаємозв’язок соціальної політики держави та спрямованості діяльності інституціональних структур на ринку праці;

– визначити концептуальні засади функціонування ринку праці як соціальної системи і об’єкта державного управління;

проаналізувати ринок праці як регуляційний механізм зайнятості населення;

дослідити сучасний стан та соціальні орієнтири інституціонального забезпечення соціальної політики держави у сфері ринку праці;

проаналізувати соціальну політику України в контексті європейської інтеграції у сфері зайнятості;

на підставі аналізу, узагальнення і систематизації технологій та інструментів регулювання співвідношення попиту і пропозиції на ринку праці у розвинених країнах визначити можливості узгодженого розв’язання соціальних завдань та досягнення економічної ефективності розподілу і використання ресурсів у перехідній економіці.

*Об’єкт дослідження* – інститут зайнятості в сучасному українському суспільстві.

*Предмет дослідження* – особливості функціонування інституту зайнятості за умов трансформації соціальної політики в Україні.

*Методи дослідження.* Для дослідження поставленої мети використано такі наукові методи: теоретичний аналіз проблеми; функціональний аналіз і класифікаційно-аналітичний метод (для оцінювання основних груп чинників, що впливають на формування зайнятості за умов транзитивної економіки); компаративний (для зіставлення особливостей європейського та українського досвіду управління сферою зайнятості); аналіз нормативних та статистичних документів, емпіричних даних соціологічних досліджень.

Інформаційну базу роботи становлять законодавчі та нормативні акти України; дані Державного комітету статистики України; вітчизняних науково-дослідних установ, Міжнародної організації праці. Крім того, в дисертації використано матеріали незалежних експертів і міжнародних організацій з моніторингу ринку праці, літературні джерела, результати соціологічних досліджень, в тому числі й за безпосередньою участі автора.

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає в теоретико-методологічному й емпіричному висвітленні особливостей соціальних характеристик інституту зайнятості, здійсненні комплексного соціологічного дослідження останньої за умов трансформації соціальної політики в транзитивному (перехідному) українському суспільстві.

Найсуттєвіші наукові результати полягають у такому:

* з’ясовано, що інституціоналізація чи формування стабільної інституціональної структури зайнятості являє собою закріплення набутих формальних принципів, правил і норм регулювання ринку праці в усталених формах інститутів та організацій. В українській транзитивній економіці інституціональна структура ринку праці охоплює формальні інститути (фонд зайнятості, служби зайнятості населення, біржі праці, трудове законодавство, державні органи контролю за дотриманням цього законодавства тощо) і неформальні механізми (сітьові зв’язки тощо);
* зроблено висновок, що за умов транзитивного суспільства спостерігається доволі виразна вікова сегментація ринку робочої сили. В основі цієї сегментації лежать психологічні особливості різних категорій населення, накладені на специфіку їх соціально-економічного статусу;
* показано, що нині відбувається зміна статусу багатьох груп працівників кваліфікованої розумової праці, пов’язана не стільки зі змінами ставлення до кваліфікації як такої, скільки з перерозподілом престижності різних груп розумової праці. Мова йде про падіння престижності праці технічної інтелігенції і зростання престижності спеціальностей, пов’язаних з інфраструктурою ринку управлінської, консалтингової, інноваційної діяльності, діяльності у сфері фінансів, юриспруденції тощо;
* обґрунтовано тезу, що однією з основних перешкод (пов'язаних із переходом України до ринкових відносин у сфері праці) є суперечності між готовністю населення працювати в ринкових умовах і його реальною підготовленістю до діяльності в парадигмі ринкової економіки;
* зроблено висновок, згідно з яким сучасна соціально-економічна політика держави має спрямовуватися не на штучну підтримку зайнятості, а на стимулювання підприємницької діяльності, й першою чергою в малому та середньому бізнесі. Крім того, ці напрями соціально-економічної політики мають доповнюватися стратегією децентралізації у сфері ринку робочої сили шляхом створення інституціональних умов для більшої гнучкості ринків праці та “нежорстких” форм заробітної плати, які адекватно реагують на підвищення чи зниження продуктивності праці;
* розроблене методологічне підгрунтя дослідження, на відміну від традиційних соціоекономічного та кейнсіанського підходів з позицій соціоекономічного та неінституціонального аналізу, виявити особливості ринку праці в перехідній економіці, які дістають вияв у його інституціональній нерівноважності; виявити дієві інструменти державної політики зайнятості, які сприяють збалансованій інституціоналізації ринку праці;

– доведено, що для ефективної регуляції ринку праці набуває важливості його класифікація за такими критеріями: 1) категоріями просторових меж та адміністративно-територіальної належності; 2) критерієм часових параметрів; 3) критерієм еластичності; 4) критерієм залежності від рівня конкуренції на ринку праці та взаємодії продавців і покупців робочої сили;

– виявлено, що на сучасному етапі функціонування інституту зайнятості актуалізується проблема вдосконалення й трансформації соціальної політики України відповідно до вимог Європейського Союзу. Ідеться про ключові компоненти соціальної політики ЄС, а саме: соціальний захист; політику подолання бідності та соціального включення; зайнятість; поліпшення умов праці; модернізацію праці; політику захисту сімей; фундаментальні права й антидискримінацію; права жінок, дітей та людей з особливими потребами; корпоративну соціальну відповідальність;

– виокремлено основні парадигми, що детермінують аналіз довготривалого безробіття: 1) із макроекономічних позицій тривале безробіття є негативним, бо не сприяє зниженню інфляції; 2) безробітний залишається таким у майбутньому триваліший час, ніж той, хто має короткотривалу роботу; 3) має місце наявність умов рівних можливостей. Особи, перебуваючи у статусі безробітного тривалий час, стикаються із найсерйознішими проблемами в разі повернення до роботи;

– з’ясовано, що за умов реалізації курсу на створення соціально зорієнтованої ринкової економіки головним напрямом політики зайнятості в перехідний період є створення економічно доцільних робочих місць. Саме вони визначатимуть попит на працю і поступово забезпечуватимуть його збалансованість із пропозицією робочої сили;

– виявлено, що домінантними рисами ринкової соціальної психології членів соціально-трудової спільноти українського суспільства на його перехідному етапі є невизначеність і дезорієнтованість. До найвагоміших соціально-психологічних чинників деструктивного характеру у сфері ринку праці належать: низький рівень правової свідомості громадян, переважання економічних мотивів трудової діяльності та вимушених умов праці, суперечності між індивідуальною працею людини і приватною власністю на результати цієї праці.

**Практична значущість одержаних результатів.** Наукові результати дисертаційної роботи становлять відповідне підґрунтя для подальших теоретико-методологічних і прикладних досліджень зайнятості населення за умов становлення та розвитку ринкової економіки в Україні. Використання основних теоретичних положень дослідження, висновків за змістом сприятиме вдосконаленню процесу формування державної політики у сфері ринку праці.

Висновки й результати дисертаційного дослідження можуть бути використані у практичній діяльності органів законодавчої та виконавчої влади з питань праці та зайнятості, зокрема у процесі формування та реалізації державної політики з регулювання ринку праці на різних рівнях. Використання матеріалів дисертаційної роботи сприятиме вдосконаленню соціально-трудових відносин у плані пропозиції та попиту робочої сили, регулювання зайнятості та соціального захисту населення.

Зрештою, результати дисертаційного дослідження можуть бути використані під час розроблення нормативних і спеціальних курсів з економічної соціології, соціології праці, соціології управління, соціальної психології тощо.

**Особистий внесок здобувача.** З наукових праць, опублікованих у співавторстві, в дисертаційній роботі використано лише ті ідеї та положення, які отримані автором особисто. У монографії “Поведінкові стратегії на ринку праці України в умовах реформування системи соціального захисту населення” дисертантом написано розділ 4 (Галицький В., Привалов Ю., Чепурко Г.), у монографії “Соціальні та економічні наслідки вступу України до СОТ: експертні оцінки”, розділ 6 (Саєнко Ю.І., Денисенко В.М., Мімандусова Г.І., Галицький В.М., Осташко Т.О).

**Апробація результатів дисертації.** Основні положення роботи доповідалися й обговорювалися на всеукраїнській науково-теоретичній конференції “Суспільство: історія, методологія дослідження, практика” (Тернопіль, 2004).

**Публікації.** Результати дисертації відображено у 2-х монографіях, 1-й статті в провідному науковому фаховому виданні та 1-х тезах доповідей.

# ВИСНОВКИ

Дослідження інституту зайнятості мають враховувати те, що однією з основних перешкод (пов’язаних із переходом України до ринкових відносин у сфері праці) є дисбаланс між готовністю населення працювати в ринкових умов і його реальною підготовленістю до діяльності в парадигмі ринкової економіки. При цьому слід зазначити, що готовність населення адаптуватися до вимог ринку праці є неоднаковою для різних соціальних груп.

У дослідженні природи зайнятості і методів її регуляції важливе місце посідають теорії представників нової класики, які спираються на концепцію реального економічного циклу. Її підгрунтям є такі передумови:

1) припущення щодо можливості використання апарату динаміки економічних процесів у тривалому періоді для аналізу короткострокового лага часу;

2) припущення, що рівень зайнятості та реальний обсяг валового національного продукту не залежать від зміни номінальних показників (пропозиція коштів та рівень цін).

Функціонування ринку праці має низку особливостей:

* невід’ємність прав власності на товар – робочу силу від власника;
* загальна тривалість у часі контакту продавця і покупця робочої сили, що накладає відбиток на їхні взаємини і відіграє серйозну роль у забезпеченні життєдіяльності організації;
* наявність великої кількості інституціональних структур особливого роду;
* високий рівень індивідуалізації домовленостей, пов’язаний із різним професіонально-кваліфікаційним рівнем робочої сили, багатоманіттям технологій і організації праці;
* своєрідність в обігу робочої сили порівняно з обігом будь-якого іншого речового товару;
* значущість для працівника негрошових аспектів діяльності.

Потреба у формуванні нової концепції соціальної політики актуалізується у зв’язку з новими соціально-економічними умовами розвитку суспільства і держави, зорієнтованими на ринкові відносини, необхідністю захисту населення від нових чинників соціального ризику, які притаманні цим відносинам.

Пом’якшення соціально-економічних наслідків безробіття та створення продуктивної зайнятості передбачає реалізацію Урядом України трьох типів політики зайнятості: макроекономічної, активної та соціальної. Соціальна політика зайнятості спрямовується переважно на розв’язання проблем короткотермінового безробіття. Але політику зайнятості не можна зводити лише до допомоги безробітним, як це часто-густо спостерігається в Україні. Тут здебільшого орієнтуються на адаптацію до ринку традиційних контингентів робочої сили, які відчувають труднощі в процесі пошуку роботи або над якими висить “дамоклів меч” прямої загрози звільнення. Теоретичним підґрунтям такого погляду є спрощене тлумачення простору ринку праці як сфери охоплення винятково безробітних та вакансій, а не широке розуміння політики як регулятора всієї сукупності відносин у царині зайнятості.

Слід відзначити, що у світовій науці та практиці сформувалося і набуло реального втілення розуміння зайнятості як інструменту якомога повнішої реалізації та розвитку трудового потенціалу населення. А заходи, спрямовані на допомогу безробітним, є органічною частиною цього широкого контексту. Так, документ, підготовлений Міжнародним центром економічного зростання, ставить в один ряд зі скороченням безробіття такі стратегічні цілі політики зайнятості:

* якнайповніше використання робочої сили;
* створення можливостей продуктивної й добре оплачуваної зайнятості;
* інвестування в людський капітал з метою збільшення індивідуальної продуктивності у поєднанні з адаптуванням технологічних процесів до можливостей працівників;
* стимулювання механізмів адаптації до вимог ринку (насамперед сприяння розвитку виробничої та соціальної інфраструктур).

Політика зайнятості покликана задіяти все розмаїття чинників, що визначають успіх трудової діяльності людини, критерієм якого зазвичай слугують розмір зарплатні, стабільність зайнятості, кар’єрна мобільність тощо.

Деякі з цих чинників залежать від властивостей та установок самої людини, інші є зовнішніми впливами на людину. До перших належать якісні атрибути робочої сили (рівень освіти і фахової підготовки, стан здоров’я, наявність позитивної трудової мотивації), до других – стан економічної кон’юнктури, передусім структура та динаміка робочих місць.

Головним інструментом досягнення позитивної сталості економічного становища кожного члена суспільства та країни загалом вважається нагромадження і збереження людського капіталу, втілення в життя стратегій, що стимулюють людей підтримувати, вдосконалювати і розвивати свої знання, навички та вміння впродовж усього життя за допомогою перманентного підвищення рівня освіти і фахової підготовки. Для багатьох економічно розвинених країн характерним є усвідомлення того, що підвищення освітнього рівня малозабезпеченої частини населення допоможе не лише суттєво збільшити доходи цих верств і тим самим скоротити масштаби економічної нерівності, а й сформувати мотивацію до більш змістовної креативної праці. Отже, ключовою проблемою у здійсненні політики зайнятості є поліпшення якості робочих місць у плані перспективи вертикальної фахової мобільності, оплати праці й збагачення її змісту.

Таку концептуальну спрямованість політики в розвинених країнах, на нашу думку, доцільно взяти на озброєння під час розроблення стратегії зайнятості в Україні, в якій потрібно врахувати високий рівень освітнього та професійно-кваліфікаційного потенціалу населення, що відповідає світовим стандартам. Але тут є певна колізія. В Україні, на відміну від країн Заходу, працівники з вищою освітою становлять одну з найменш захищених груп (про це свідчить як рівень оплати їхньої праці, так і наявні у них гарантії зайнятості).

Сьогодні в Україні не розв’язуються проблеми цієї найціннішої, з огляду на тривалу економічну віддачу, складової загального трудового потенціалу країни. Між тим знецінення та марнування людського капіталу набирають обертів унаслідок переходу кваліфікованих працівників на краще оплачувану роботу, що не потребує інтелектуальних знань і навичок. Серйозною проблемою для країни є також наукова еміграція найбільш підготовленої та продуктивної молоді і осіб середнього віку зі сфери науки.

Удосконалення функціонування ринку праці в Україні потребує розроблення політики зайнятості, що враховуватиме специфіку перехідної економіки, національні особливості та менталітет населення. Принциповим положенням політики зайнятості на перспективу має стати вирішальна роль держави у сприянні та регулюванні її реалізації. Згідно з цим положенням необхідний цілеспрямований вплив на ціну праці, що складається на ринку праці (рівень, диференціацію заробітної плати, її динаміку), шляхом підвищення мінімального розміру заробітної плати і значного підвищення на цій основі ціни праці, що стимулюватиме попит населення, активізувавши розвиток роздрібного товарообігу і виробництва товарів, сприятиме відновленню стимулів до високопродуктивної та ефективної праці. Державні управлінські органи мають забезпечити об’єктивність, оперативність, доступність і прозорість інформації стосовно ситуації на ринку праці, що включає створення національного та регіонального банків даних стосовно потреб підприємств, установ і організацій у кадрах, поінформування щодо руху робочої сили та наявності виробничих вакансій.

Порівняно із засобами, наявними у центральної та місцевої влади у розвинених країнах, фінансові, матеріально-технічні та кадрові ресурси, які мають державні органи в Україні для розроблення і реалізації політики зайнятості, досить обмежені. Така ситуація вимагає чіткого вибору пріоритетів розв’язання проблеми.

Засадничим положенням теоретико-методологічних і прикладних розробок, спрямованих на формування економічних та організаційних передумов переходу до якісно нового стану зайнятості, що відповідатиме соціально зорієнтованій економіці інтенсивного типу, є визначення соціального характеру політики зайнятості, що дуже важливо для визначення цілей і принципів її регулювання.

На сучасному етапі в політиці зайнятості чільне місце посідає задоволення та розвиток потреб працездатних членів суспільства у різних видах суспільно корисної праці. Це – її головна мета, що випливає з реалізації права громадян на працю. Світовий досвід свідчить, що ефективна зайнятість досягається не загальним залученням людей до “суспільно корисної праці”, узгодженої із “суспільними потребами”, а шляхом вільного вибору роду занять, місця роботи та мешкання, законодавчого забезпечення підприємництва та скасування обмежень на рівень прибутку.

Становлення багатоукладної економіки та приватизація збільшують свободу й урізноманітнюють вибір сфери реалізації на ринку праці та режиму зайнятості. Високі вимоги, що їх ринок праці висуває до якості робочої сили, потребують створення інноваційної системи професійної освіти та перекваліфікації кадрів, організації обліку робочих місць, правового захисту тих, хто втратив роботу, розвиток страхових фондів.

Така ситуація робить конче нагальним активний пошук і створення нової моделі політики зайнятості на засадах мотиваційних механізмів високоефективної праці та забезпечення соціального захисту людей у сфері зайнятості в разі втрати робочих місць.

Наша країна постала перед необхідністю докорінної зміни минулої радянської доктрини повної зайнятості. Досягнутий у нашій державі рівень зайнятості не відповідає вимогам ефективності економічно обґрунтованого виробництва. Наявність надлишку робочих місць або робочих місць, що не забезпечують працівникові гідного життя, невідповідність їхньої структури професійно-кваліфікаційному й освітньому рівню працівників, кадрова нестача, з одного боку, та дефіцит робочих місць, з іншого, нерозв’язані проблеми відтворення кваліфікаційних кадрів – усі ці складові нашої екстенсивної економіки засвідчують неефективний характер зайнятості в Україні.

Перехід до повної продуктивної та вільно обраної зайнятості з урахуванням нерівноцінного стану використання трудових ресурсів на окремих етапах реформування економіки вельми складний. Але всі подальші зміни та перебудови у сфері зайнятості, навіть у ситуаціях виходу з кризи і стабілізації економіки, слід оцінювати з позицій розширення можливостей та створення умов для забезпечення повної продуктивної та вільно зробленого вибору зайнятості як підґрунтя реалізації права на працю за умов формування ринкової економіки. У цьому річищі мають діяти й заходи державного регулювання на ринку праці, оскільки бажана оптимальна модель зайнятості сама по собі не формується.

Ситуація на ринку праці в Україні потребує відмови від застосування пасивного варіанта політики зайнятості (сплата грошової допомоги за безробіття тривалий час) та переорієнтації її на активні заходи, що стимулюватимуть інтенсивний пошук праці або набуття нової професії. З метою пом’якшення негативних соціальних наслідків переходу до ринкової економіки необхідно орієнтуватися на таку модель управління зайнятістю, яка б охоплювала елементи ефективного використання трудового потенціалу і механізми соціального захисту населення. Головне завдання полягає в тому, щоб підвищення ефективності праці зайнятих у суспільному виробництві не спричинило формування надлишкового резерву незайнятого населення у сфері обігу робочої сили, тобто масового безробіття. Адже в умовах нашої країни, де низьким є життєвий рівень значної частини населення, це може призвести до серйозних соціальних конфліктів.

Таким чином, характерними рисами розвитку зайнятості та формування ринку праці в Україні на сучасному етапі є такі:

* абсолютне скорочення чисельності зайнятих у країні, що змінило традиційну тенденцію радянського періоду на випереджувальне зростання її;
* активний перерозподіл зайнятих між державними та недержавними секторами економіки на користь останнього;
* процеси реструктуризації галузевої зайнятості: абсолютне і відносне скорочення чисельності працюючих у промисловості та будівництві, в науці та науковому обслуговуванні, збільшення питомої ваги зайнятих у таких галузях, як торгівля, громадське харчування, матеріально-технічне обслуговування, збут і заготівля, охорона здоров’я, соціальне забезпечення населення, кредитування, фінанси, страхування тощо;
* глибока зміна структури зайнятості у промисловості: прискорене зростання чисельності промислово-виробничого персоналу в електроенергетиці, газовій, нафтовидобувній галузях та скорочення зайнятості в оборонних галузях, насамперед у легкій промисловості та машинобудуванні;
* розширення зайнятості в сфері особистих послуг (охорона, особистий транспорт і перевезення, обслуговування вдома тощо);
* легалізація безробіття й швидке поширення його на території України через скорочення попиту на робочу силу із одночасним поступовим зниженням рівня безробіття та його тривалості;
* поліпшення мобільності робочої сили, пришвидшення процесів плинності та вивільнення робочої сили, трудової міграції, зміни її напрямів і форм;
* активний розвиток неформального сектору і зростання рівня зайнятості у тіньовій економіці;
* зниження наявної надлишкової робочої сили на підприємствах і в певних галузях, яку можна було б звільнити без скорочення обсягів виробництва;
* відхід кваліфікованої робочої сили на нижчі професійні позиції, некваліфіковані роботи, виїзд за кордон.

Реформування системи зайнятості у найближчій перспективі значною мірою визначатиметься темпами реструктуризації економіки і пов’язаними з нею процесами вивільнення та перерозподілу трудових ресурсів. Зараз спостерігається значна невідповідність динаміки виробництва та зайнятості, поглиблення нераціонального характеру зайнятості, зниження ефективності використання трудового потенціалу. За цих умов навіть найдієвіші заходи соціального захисту навряд чи зможуть завадити подальшому зниженню загального життєвого рівня населення.

Виходу з цієї ситуації може посприяти активізація вивільнення працівників, що забезпечить підвищення ефективності праці, звільнить додаткові кошти для створення нових робочих місць. Тимчасове зростання незайнятості слід розглядати як неминучий наслідок реструктуризації нинішньої системи зайнятості, яка в майбутньому поліпшить ситуацію з досягнення повної та ефективної зайнятості. Не блокування, а регулювання процесу вивільнення надлишкової робочої сили має стати стрижнем державної політики зайнятості за умов структурної побудови економіки.

Завдання органів виконавчої влади у центрі й у регіонах полягає в аналізі впливу масового вивільнення на ринку праці на ринок робочої сили та прийнятті, виходячи з цього, правильних рішення. Ідеться про призупинення або поетапне вивільнення працівників, надання фінансової допомоги підприємствам, що здійснюють масові вивільнення; розроблення й реалізацію заходів щодо сприяння зайнятості вивільнених, включно з організацією громадських робіт, використанням тимчасової та часткової зайнятості; координування, впровадження програм перенавчання та перепідготовки вивільнених працівників, зокрема й до настання терміну розторгнення трудового договору.

Іншим важливим напрямом політики оптимізації зайнятості має бути активний стимуляційний вплив держави на розвиток підприємства. Підтримка підприємництва і, зокрема, малого бізнесу, має активізувати значний потенціал розширення попиту на працю. За оцінками фахівців, розвиток малого та середнього бізнесу дасть змогу зайняти до 50% робочої сили, що вивільняється в перебігу структурної перебудови економіки. Як свідчить світовий досвід, приватний сектор у більшості економік, що реформуються, створює більше місць, ніж ліквідує старих, причому приріст чисельності працівників у цьому секторі тим більший, чим швидше економіка виходить з кризового стану. Приватний сектор за період стабілізації та початку економічного піднесення стає основним позитивним регулятором рівня зайнятості.

На жаль, наявна зараз фінансово-кредитна й податкова політика стосовно підприємництва має не стимуляційний, а прямо протилежний характер. Відсоткові ставки на довгострокові кредити надто високі, що зробило вельми ризикованим здійснення будь-якого підприємницького проекту у сфері виробничого бізнесу. Більшість підприємців за умов нестабільності економічної ситуації та відсутності необхідного досвіду і знань у сфері організації виробництва не бажають вкладати свої кошти в розвиток національного товарного виробництва, віддаючи перевагу нарощуванню свого капіталу у сфері фінансового обігу й торговельно-посередницької діяльності.

Між тим, формування ринку праці та розв’язання проблем оптимальної зайнятості неможливе без широкого розвитку підприємницької діяльності. Хоч би з яких позицій підходити до ринку праці, визначальним чинником залишатиметься людина, її інтелект, майстерність, здатність до творчості, підприємливості й ініціативності. Підприємництво стає одним із вирішальних способів формування ринку праці, “пусковим механізмом”, який забезпечує всебічну інтенсифікацію виробництва, надає економічній системі потрібного динамізму. Саме підприємництво має заступити місце таких традиційних рис економічної поведінки, як пасивність, інертність, нерішучість та утриманство. Серед форм реалізації підприємництва особливої вагомості набуває господарське підприємництво. З ним пов’язаний практично весь механізм реформ. Щоб досягти успіху в господарській діяльності, підприємливість власника має доповнюватися ініціативним і зацікавленим ставленням до справи кожного працівника.

Політика підтримки підприємництва має включати дієву систему податкових і кредитних пільг, систему навчання підприємців, підвищення їх кваліфікації, надання необхідних інформаційних послуг.

Уже сьогодні вочевиднюється, що принцип багатоускладності економіки в реаліях постсоціалістичного розвитку за безумовної підтримки роздержавлення середніх та малих підприємств низької технології має забезпечувати домінування державної власності в базових галузях народного господарства, від яких залежить життєдіяльність країни та задоволення найголовніших суспільних потреб. Це є гарантією незалежної зовнішньої та внутрішньої політики і відповідає тенденціям розвитку світової економіки.

Важливим напрямом реформування наявної системи зайнятості в частині регулювання попиту робочої сили має стати цілеспрямована політика зі створення нових робочих місць. Забезпечення ефективної зайнятості переважної більшості працездатного населення на сучасних виробництвах із робочими місцями, конкурентоспроможними за рівнем продуктивності умов і культури праці з робочими місцями в розвинених країнах; має стати пріоритетною метою довгострокової програми економічного відродження України. Реалізація цієї мети вимагає підвищення професійної, галузевої й територіальної мобільності робочої сили, досягнення оптимальної збалансованості чисельності та структури робочих місць із відповідними характеристиками трудових ресурсів. На жаль, нинішній стан економіки, вкрай низький рівень інвестицій внеможливлює забезпечення адекватного потребам економіки за обсягом та структурою відтворення матеріальної основи робочих місць.

Процес катастрофічного старіння виробничих фондів, власне, позбавляє виробників перспективи виходу з кризового стану і тим паче досягнення сучасного технічного й технологічного рівня виробництва, створення нових конкурентоспроможних робочих місць.

Якщо мінімальними бюджетними ін’єкціями ця проблема в кількісному плані якось розв’язується, то про співвідношення якості нових робочих місць з характеристиками робочої сили, а тим паче з особливостями регіональних ринків праці, годі й казати. Державний облік створення нових робочих місць здійснюється переважно по лінії центрів зайнятості, тоді як дані про рух робочих місць на всіх стадіях процесу відтворення державною статистикою не враховуються і не закладаються як засаднича база в поточне та перспективне планування. У створенні нових робочих місць і досі домінують економічні інтереси та виробничі потреби, які слабко враховують кількісну та якісну оцінку пропозиції робочої сили.

Утім, державне регулювання процесу створення нових робочих місць є важливим інструментом структурної перебудови економіки, що є підгрунтям реформування системи зайнятості, її оптимізації, а в перспективі – досягнення повної й ефективної зайнятості всіх бажаючих працювати. Регулювання руху робочих місць як на загальнодержавному, так і на регіональному рівнях має враховувати всю сукупність чинників соціально-економічного характеру, які зумовлюють функціонування ринкового механізму: ринкову кон’юнктуру, яка визначає тенденцію руху робочих місць, їхні структурно-кількісні параметри, циклічність розвитку, прогнозування можливого економічного спаду і пов’язаного з ним скорочення наявних робочих місць; регіональні особливості ринку праці, розміщення виробничих потужностей у регіонах із нижчою вартістю робочої сили; державні цільові програми розвитку нових робочих місць; можливості використання тимчасової, сезонної зайнятості, надомної праці; дотримання законів, договірних угод із профспілками, які захищають інтереси окремих категорій населення і всіх працюючих. Комплексне врахування цих чинників має становити основу розроблення державної програми створення нових робочих місць як важливої складової загальної стратегії реформування. Лише включення показників руху робочих місць у загальну систему єдиних головних макро- та мікроекономічних показників економічного розвитку вможливить подолання пасивного ставлення урядових органів до ситуації на ринку праці, співставивши порівняння їх із бажаною перспективою структури зайнятості та її динамікою, регулювання розвитку ринку робочих місць в потрібному напрямі.

Усе це підвищить ефективність фінансової підтримки державними й регіональними організаціями влади і управління збереження або збільшення робочих місць на тих підприємствах, розвиток яких належить до пріоритетів структурної перебудови економіки. Саме вони мають стати підгрунтям відповідних регіональних програм і фінансуватися за рахунок коштів Державного фонду сприяння зайнятості населення (ДФСЗН). Ефективне використання коштів цього фонду є важливою умовою реалізації сучасної політики зайнятості.

Суттєвий потенціал для оптимізації зайнятості міститься в удосконаленні вітчизняних механізмів оплати праці. Вкрай низький рівень заробітної плати, що становить 5% від середньої зарплати в розвинених країнах, штучна затримка її виплат у держсекторі поглиблює деформації в структурі зайнятості, паралізує трудову міграцію, знижує суспільну значущість високопродуктивної праці. На жаль, стимуляційна роль заробітної плати була зведена до мінімуму за умов планово-централізованої економіки і повною мірою виявила свою сутність і у період формування ринкових відносин. Чимала частка працівників досі схильні вважати за необхідне підвищення зарплатні, увідповіднення її потребам людей, цінам на товар і послуги, а не стимулом ефективної праці. У ліпшому разі підвищення зарплатні розглядається як тимчасовий стимул, що потребує постійного оновлення. Разом із тим на тлі зростання інфляції зв’язок між збільшенням оплати праці та її результативністю стає дедалі помітнішим.

Зараз вже воочевиднилося, що заробітна плата не дає змоги задовольнити нагальні життєві потреби людей, забезпечити якісного відтворення робочої сили, не може реалізувати стимуляційні функції. За умов переходу до ринкової економіки потрібна нова система оплати праці, яка б забезпечувала пряму залежність розмірів зарплатні від кінцевих результатів господарської діяльності, оптимально поєднувала інтереси працівників, трудових колективів та суспільства, посилювала зацікавленість працівників у виконуваній роботі, створювала переваги в оплаті тим, від кого залежить пришвидшення темпів науково-технічного прогресу, передбачала чіткий і доступний механізм нарахування заробітної платні, що сприятиме усвідомленню працівниками зв’язку між оплатою праці та результатами їхньої роботи.

До невідкладних заходів у царині реформування оплати праці за умов перехідного періоду належать ліквідація заборгованості з виплати зарплатні, впорядкування визначення заробітної плати в бюджетній сфері, встановлення обґрунтованих міжгалузевих, міжпосадових і міжкваліфікаційних співвідношень в оплаті праці, зближення розміру мінімальної зарплатні із вартісною межею малозабезпеченості, поступове підвищення середньої заробітної плати до рівня витрат, необхідних для реалізації відтворювальної, регуляційної та стимуляційної функцій зарплатні.

Дослідження тенденцій становлення ринку праці в Україні свідчать, що цей процес здійснюється переважно за рахунок внутрішніх джерел саморозвитку ринку праці та ринку робочої сили, що формують необхідні умови їх функціонування. Створення достатніх умов має бути позитивним цілеспрямованим впливом зовнішніх щодо цих ринків чинників, які врівноважують ринкові механізми й реалізують відповідну економічну і соціальну політику держави.

Сучасний ринок праці, як переконує світовий досвід, являє собою складну систему відносин роботодавців і найманих працівників, в якій тісно переплетені суто ринкові механізми й численні регуляційні інституції. Досягнення відносної рівноваги в цій сфері забезпечується шляхом поєднання саморегулювання та державного регулювання. Держава впливає на розвиток ринку праці передусім економічними важелями – регулює заробітну плату, стимулює підприємництво, здійснює гнучку податкову, бюджетну, кредитну політику тощо. Держава забезпечує соціальний захист населення, надає соціальні гарантії у разі безробіття.

Соціальна діяльність держави передбачає широку підтримку окремих категорій населення, не здатних самостійно впливати на рівень своїх доходів (пенсіонери, інваліди, діти), поліпшення умов праці, створення необхідної суспільству соціальної інфраструктури. Нині в розвинених країнах близько третини національного доходу перерозподіляється державою на задоволення соціальних потреб людей. На відміну від розвинених країн, у державах СНД соціальний розвиток не включено до цільових функцій реформ, соціальні цілі не є предметом практичної політики, роль держави у формуванні національних ринків праці зазвичай обмежується створенням формальних ознак: організацією центрів зайнятості, формуванням системи контролю та необхідної нормативно-правової бази.

Змістовий ракурс, що охоплює вплив на процеси розподілу та перерозподілу робочої сили, її якісні характеристики, динаміку попиту та пропозиції, створення нових робочих місць, рівень доходів і систему трудової мотивації, практично залишається за межами сфери державного регулювання. Відсутність гнучкої, ефективної соціально-економічної політики держави на ринку праці, брак дієвих механізмів його регулювання за умов недостатньо розвиненої економіки деформують його розвиток, збільшуючи розрив між завданням досягнення повної, продуктивної й вільно обраної зайнятості та фактичним станом ринку праці.

Державна політика зайнятості є відображенням реалізації конституційних прав громадян соціальної держави на використання своїх здібностей для підприємницької та інших видів діяльності, включно з вільним розпорядженням своїми здібностями до праці та вибором різновиду діяльності. Доцільно, щоб до кола цих фундаментальних положень належало й таке: система зобов’язань держави з формування раціональної структури зайнятості населення. Ця система має відповідати суспільним потребам і вимогам сучасного ринку, сприяти досягненню збалансованості пропозиції робочої сили і робочих місць, створенню нових робочих місць та підвищенню ефективності наявних, розвитку трудового й інтелектуального потенціалу, вдосконаленню системи освіти і перенавчання, розподільчих відносин у трудовій сфері.

Політика держави на ринку праці як складова загальної політики зайнятості має розв’язувати завдання, пов’язані із подоланням дисбалансів і диспропорцій у сфері праці в процесі функціонування ринкової економіки. Головне завдання її – мінімізація соціально-економічних витрат на безробіття, підвищення мобільності та конкурентоспроможності трудових ресурсів. Об’єктом державної політики на ринку праці є незайняте економічно активне населення, а суб’єктами її є Міністерство праці та соціального захисту, Центральне бюро зайнятості та його регіональні центри.

Проблемою, якою переймається українське суспільство, є вдосконалення й трансформація соціальної політики України стосовно вимог ЄС. У цьому плані необхідно визначити ключові компоненти соціальної політики ЄС. Ними є соціальний захист, політика подолання бідності та соціального виключення, поліпшення умов праці, модернізація праці, політика захисту сімей, фундаментальні права й антидискримінація, права жінок, права дітей, права людей похилого віку та людей з особливими потребами, корпоративна соціальна відповідальність.

Стратегії сприяння зайнятості, які нині активно розробляються на теренах Європейського Союзу, є надзвичайно корисним засобом розширення співпраці країн – учасниць європейського ринку. В Європі добре усвідомлюють, якою мірою пов’язані між собою проблеми економіки й питання забезпечення високого рівня зайнятості людей, одначе нашій країні потрібно подолати складний шлях, аби досягти повної консолідації в цій сфері.

# СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. *Агабекян Р.Л, Авагян Г.Л.* Современные теории занятости. – М.: ЮНИТИ ДАНА, 2001. – 190 с.
2. *Алексеев А.И., Симагин Ю.А.* География безработицы в России // Геополитические и геоэкономические проблемы России: Материалы научной конференции в Русском Географическом обществе. – СПб., 1995. – С.78–92.
3. *Ананьев А.* Новые процессы занятости населения // Экономист. – 1995. – №1. – С. 28–35.
4. *Анішина Н, Богиня В., Шаціло Т.* Приховане безробіття по Київській області: проблеми і методи його виміру // Економіст. – 1998. – № 7–9. – С. 83–87.
5. *Балацкий Е.* Гибкость рынка труда: опыт макроэкономической оценки // Мировая экономика и международные отношения. – 1998. – № 2. – С. 80–90.
6. *Балацкий Е.* Монетаристские программы и безработица // Международная экономика и международные отношения. – 1995. – № 1. – С. 87–97.
7. *Берлингер Дж.* Советская экономика в переходом периоде // Вопросы экономики. – 1990. – № 4. – С. 21–29.
8. *Близнюк В.В.* Аналітичне моделювання майбутнього стану ринку праці України // Економіка і прогнозування. – 2001. – № 1. – С. 123–135.
9. *Близнюк В.В.* Соціальна політика України в контексті інтеграції до Європейського Союзу // Економіка і прогнозування. – 2002. – № 3. – С. 58–69.
10. *Богиня Д.П.* Концептуальні підходи до вивчення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці // Україна: аспекти праці. – 1999. – № 6. – С. 3–6.
11. *Бондарчук К.* Сприяння зайнятості інвалідів // Економіка України. – 2002. – № 9. – С. 37–44.
12. *Вегера С.* Європейські соціальні стратегії і Україна // Україна: аспекти праці. – 2001. – № 6. – С. 29–36.
13. *Верховин В.И.* Экономическая социология. – М.: Изд–во РУДН, 2002. – 458 с.
14. *Врублевский В.К.* На пороге третьего тысячелетия: труд и НТР: политико–экономический аспект. – К.: Политиздат Украины, 1980. – 450 с.
15. *Галицький В.* Ринок праці у перехідній економіці як фактор подолання соціальних ризиків // Чорнобиль і соціум. Вип.10. – К., 2004 – 310 с.
16. *Галицький В.М., Привалов Ю.О., Чепурко Г.І.* Поведінкові стратегії на ринку праці України в умовах реформування системи соціального захисту населення / Відп.ред. Ю. Саєнко – К.: ПЦ “Фоліант”, 2005. – 226 с.
17. *Геєць В.* Соціокультурні складові перспектив переходу до соціально орієнтованої економіки в Україні // Економіка України. – 2000. – № 2. – С. 4–12.
18. *Гнибиденко И.* Трансформация занятости сельского населения в условиях аграрных преобразований // Экономика Украины. – 2005. – № 4. – С. 21–28.
19. *Гордон Л.А., Клопов Э.В.* Потери и обретения в России девяностых: Историко–социологические очерки экономического положения народного большинства. – Т.12: Меняющаяся жизнь в стране: занятость, заработки, потребление. – М.: Эдиториал УРСС, 2001. – 512 с.
20. *Грішнова О.* Інтелектуалізація праці: українські проблеми на тлі світових тенденцій // Україна: аспекти праці. – 2000. – № 7. – С. 24–27.
21. *Грішнова О.А* Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. – К.: Наукова думка, 2001. – 254с.
22. *Губський Б.* Конкурентоспроможність української економіки: орієнтири макрополітики в кризових умовах // Економіка України. – 1999. – № 4. – С. 4–14.
23. *Гудзинський С.* Концептуальні положення політики сільської зайнятості на сучасному етапі реформування аграрного сектора // Управління сучасним містом. – 2001. – № 1–3 (1). – С. 12–30.
24. *Дадашев А.* Проблемы занятости и регулирование рынка труда в Российской Федерации (региональный аспект) // Вопросы экономики. – 1993. – № 12. – С. 76–81.
25. *Дадашев А.* Региональный рынок труда в России: формирование и эффективность управления // Вопросы экономики. – 1996. – №5. – С. 28–32.
26. *Долішній М.І., Алупко С.М., Бандур С.І.* Трудовий потенціал і зайнятість: теоретичні основи та регіональні особливості. – Ужгород: Карпати, 1997. – 422 с.
27. *Дудников С.В.* Проблемы занятости населения Москвы // Управление персоналом. – 2002. – № 5. – С. 63–66.
28. Економіка України: стратегія і політика довгострокового розвитку / За ред. В.М.Гейця. – К.: Фенікс, 2003. – 1006 с.
29. Економічна активність населення України – 2004: Стат. Збірник. – К.: Держкомстат України, 2005. –368 с.
30. Економічна активність населення України 2003: Стат. збірник. – К.: Держкомстат України, 2004. –215 с.
31. *Жуков В., Мімандусова Г. Привалов Ю.* Сучасні проблеми соціально–трудових відносин в Україні (соціологічний аналіз). – К.: Інститут соціології НАНУ, 1998. – 155 с.
32. *Заболоцький Б.Ф.* Перехідна економіка. – К.: Академія, 2004. – 512 с.
33. Закон і підприємець: Зб. основних законодавчих та нормативно–правових актів України з питань підприємництва. – К.: Міжнародний ін–т менеджменту, Український фонд підтримки підприємництва, 1997. – 266 с.
34. Закон України “Про зайнятість населення” // http://zakon.rada.gov.ua/ cgi–bin/laws/main.cgi?nreg=803-12
35. Занятость в контексте социальных ориентиров экономического развития // Российский рынок труда в начале ХХI века (аналитический прогноз). – М.: ИНФРА, 2005. – 242 с.
36. *Заславский И.* К новой парадигме рынка труда // Вопросы экономики. – 1998. – № 2. – С. 83–98.
37. *Заславский И.* Рынок труда и социальная защита // Проблемы теории и практики управления. – 1991. – № 5–6. – С. 115–118.
38. *Иноземцев В.* Возращение Европы. В авангарде прогресса: Социальная политика ЕС // Мировая экономика и международные отношения. – 2002. – № 2. – С. 3–15.
39. *Казес С., Нешпорова А.* Ринки праці у перехідний період. Упровадження гнучкості та захищеності в Центральній та Східній Європі. – К.: Міленіум, 2004. – 179 с.
40. *Капелюшников Р.И., Аукционек С.П.* Придерживание рабочей силы: свидетельства «Российского экономического барометра» // К вопросу теории и практики экономики переходного периода: Материалы заседания Ученого совета ИМЭМО РАН 3–5 июня 1996 г. – М., 1996. – 103 с.
41. *Корнаи Я.* Трансформационный спад // Вопросы экономики. – 1994. – № 4. – С.4–10.
42. *Катульский Е.* Мотивация на рынке труда // Вопросы экономики. – 1997. – №2. – С. 97–102.
43. *Кейнс Дж.* Конец Laisser–faire // Стоки. – Вып. 1998. – М., 1998. – С. 274–276.
44. *Кейнс Дж.* Общая теория занятости процента и денег // Антология экономической классики. – М.: “Эконов” – “Ключ”, 1993. – С. 327.
45. *Кім М., Нечипорук Л., Яременко В.* Концептуальні основи (парадигма) створення моделі ефективної зайнятості населення України // Університет внутрішніх справ. – Вип. 2. – Харків, 1997. – С. 160–167.
46. *Колосова Р.П.* Глобалізація економіки і зайнятість: російський аспект // Сучасна економічна теорія: Матеріали наукової конференції “Ломоносовские чтения”. – М., 1997. – С. 59–62.
47. Конвенції та Рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці за 1919-1999 роки: У 2–х т. / Пер. з англ. –Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.750–752.
48. Конституція України. – К.: Парламентське видання, 2002. – 87 с.
49. Концепція (основи державної політики) національної безпеки України // “Урядовий кур’єр”. – 1997. – № 21–22. – С. 11–12.
50. Концепція соціального забезпечення населення України // Відомості Верховної Ради України. – 1994. – № 6.
51. *Корнєв В.В.* Інституційні орієнтири ринкових перетворень // Економіка і прогнозування. – 2002. – № 3. – С. 82–90.
52. *Космарский В., Шохин А.* Неофициальная экономика. Последствия и перспективы в различных экономических системах // Вопросы экономики. – 1990. – № 3. – С 158–160.
53. *Костаков В.* Демография через призму экономики // Миграция в России. – 2001. – № 5–6. – С. 37–42.
54. *Костаков В.Г.* Есть ли основания для оптимизма? // Человек и труд. – 2002. – № 3. – С. 38–40.
55. *Костин Л.А.* Теории занятости и их использование в современных условиях // Экономика труда и социальные отношения: курс ключевых лекций / Отв. ред. и сост. Н.А.Волгин, Б.Г.Ракитский. – М.: Изд–во РАГС, 1998. – С. 67–83.
56. *Котшер З.А.* Структура занятости населения: проблемы совершенствования. – М.: Наука, 1989. – 154 с.
57. *Кравченко І.С.* Трудозберігаюча функція зайнятості. – К.: Ін Юре, 1998.
58. *Кузнецов В.И.* Методологические проблемы статистических исследований занятости. – М.: Диалог–МГУ, 1999. – 101 с.
59. Курс экономической теории / Под ред. М.Н. Чепурина – Киров: И-во “АСА”, 1994. – 434 с.
60. *Лальман М.* От труда к занятости, от организации к предприятию: двойной поворот проблемы // Журнал социологии и социальной антропологии. – 1999. – Т. 2. – С. 135–136.
61. *Леонтьев В.* Экономическое эссе: теории, исследования, факты и политика. – М: Политиздат, 1990. – 134 с.
62. *Лібанова Е.* Ситуація на ринку праці в контексті новітніх макроекономічних змін // Україна: аспекти праці. – 1996. – №6. – С. 3–10.
63. *Лібанова Е.М.* Незареєстрована зайнятість: спроба соціальної оцінки // Тіньова економіка: соціальні проблеми неофіційної економічної діяльності в Україні / Доповіді міжнародної конференції. – К.: Інститут соціології НАНУ, 2000. – С. 67–68.
64. *Лібанова Е.М.* Ринок праці: соціально–демографічні аспекти. – К.: Державний центр зайнятості; Інститут підготовки кадрів Державної служби зайнятості, 1996. – 132 с.
65. *Марцикевич В.И., Соболева И.В.* Экономика человека: Учебное пособие для высш. учеб. заведений. – М.: Аспект Пресс, 1995. – 286 с.
66. *Маршалл А.* Принципы экономической науки / Пер. с англ.: В 3–х т. – М.: Издательская группа “Прогресс”, 1993. – Т. 2. – 107с.
67. *Маслова И.* Методология изучения и реалии российского рынка труда // Вестник статистики. – 1992. – № 10. – С. 21–37.
68. Методы измерения участия и производственной деятельности женщин в неформальном секторе. Исследование методов. – Серия F. – № 46. – Нью–Йорк, ООН, 1991. – С. 11–112.
69. *Мингиони Э.* Неформальная экономика сквозь призму западного опыта: воздействие изменения режимов регулирования // Неформальная экономика. Россия и мир / Под ред. Т.Шанина. – М.: Логос, 1999. – С. 371–396.
70. Мировая экономика: тенденции 90–х годов. – М.: Наука, 1999. – 304 с.
71. *Мімандусова Г.* Неформальна зайнятість в Україні // Соціальні виміри суспільства: Зб. наук. праць. – Вип. 5. – К.: Інститут соціології НАН України, 2002. – С. 259–269.
72. *Мімандусова Г.* Рівень безробіття та категорії безробітних у структурі населення України // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 1998. – № 4–5. – С. 195–211.
73. *Мімандусова Г., Пилипенко В.* Соціальний діалог у контексті трансформації українського суспільства // Українське суспільство – 2003. Соціологічний моніторинг. – К.: Інститут соціології НАНУ, 2003. – С. 267–273.
74. *Мімандусова Г., Піддубний В, Сакада М.* Співробітництво – для забезпечення роботи // Віче. – 1997. – С. 76–86.
75. *Мімандусова Г., Піддубний В., Сакада М.* Безробіття в Україні: проблеми соціального захисту // Україна: аспекти праці. – 1997. – № 5. – С. 28–32.
76. *Мімандусова Г.І.* Динаміка зайнятості населення // Українське суспільство: десять років незалежності (соціологічний моніторинг та коментар науковців) – К.: Інститут соціології НАНУ, 2001. – С. 89–98.
77. *Мімандусова Г.І.* Неформальні зв’язки на ринку праці і в сфері доходів населення // Тіньова економіка: соціальні проблеми неформальної економічної діяльності в Україні: Доповіді міжнародної конференції. – К.: Ін–т соціології НАНУ, 2000. – С. 78–81.
78. *Мімандусова Г.І.* Ринок зайнятості в Україні: тенденції та перспективи (соціально–економічний аналіз). – К.: Інститут соціології НАНУ, 1999. – 96 с.
79. *Мімандусова Г.І.* Характеристика трудоресурсної ситуації в Україні // Проблеми розвитку соціальної теорії: наукові доповіді і повідомлення першої Всеукраїнської соціологічної конференції 15 грудня 2000 року. – К., 2001. – С. 313–317.
80. *Мокряк В.Л., Руг Я., Лобанова А.С.* Современные тенденции на рынках труда Украины и Польши. – Кривой Рог: Ополе, 2002. – 256 с.
81. *Мортіков В.* Пенсійне забезпечення і зайнятість // Економіка України. – 2000. – № 2. – С. 63–66.
82. *Мортіков В.* Роль заробітної плати в регулюванні зайнятості // Економіка України. – 2001. – № 1. – С. 34–38.
83. *Мочерний С.* Моделі трансформаційних процесів економіки // Економіка України. – 2000. – № 2. – С. 13–22.
84. *Никифорова А.А.* Рынок труда: занятость и безработица. – М.: Международные отношения, 1991. – 235 с.
85. *Николаева Н.И., Шевяков А.Ю.* Теневая экономика: методы анализа и оценки (обзор работ западных экономистов). – М.: ЦЭМИ АН СССР, 1987. – 53 с.
86. *Новікова О.* Концепція соціальної політики України: проблеми і шляхи розв’язання // Соціальна політика і соціальна робота. – 1998. – № 1–2. – С. 5–14.
87. *Ойкен В.* Основные принципы экономической политики / Пер. с нем. Общ. Ред. Л.И. Цедилина и К.Херрманн-Пиллата. – М.: Прогресс, 1995. – 496 с.
88. *Осадчая И.* Эволюция кейнсианства в условиях «консервативного сдвига» // Международная экономика и международные отношения. 1990. – № 9. – С. 47–54.
89. Основні напрями соціальної політики на 1997–2000 роки // Орієнтир. Додаток до газети “Урядовий кур’єр”. – 1997. – 30 жовтня. – С. 1–14.
90. Основні напрями соціальної політики на період до 2004 року // Праця і зарплата. – 2000. – № 22. – С. 5–11.
91. *Павловська О.В.* Регулювання ринку праці: фінансово–економічний механізм. – К.: Ред. Бюлетня ВАК України”, 2001.
92. *Панцир С.* Європейська стратегія в галузі зайнятості: реформування заради загального добробуту // Соціальна політика і соціальна робота. – 2004. – № 3. – С. 11–25.
93. *Пахомов Ю.Н., Крымский С.Б., Павленко Ю.В., Седнев В.В., Сиденко С.В.* Цивилизационные модели современности и их исторические корни. – К.: Наукова думка, 2002. – 632 с.
94. *Петрова І.Л.* Ринок праці: процес сегментації. – К.: УДПУ, 1996. – 176 с.
95. *Петрова І.Л.* Сегментація ринку праці: теорія і практика регулювання. – К.: Аванпост, 1997.
96. *Петти В.* Экономические и статистические работы. – М.: Соцэкгиз, 1940.
97. *Петюх В.М.* Ринок праці: Навч. посібн. – К.: КНЕУ, 1999.
98. *Пилипенко В., Мімандусова Г.* Політика України у сфері зайнятості на тлі світового досвіду // Україна: аспекти праці. – 1995. – № 5–6. – С. 60–63.
99. *Пилипенко В.Е.* Организация. Труд. Эффективность. / Отв. ред. Ю.Н. Пахомов. – К.: Наукова думка, 1991. – 132 с.
100. *Пилипенко В.Е.* Социальная регуляция трудового поведения (Социологический анализ). – К.: Наукова думка, 1993. – 127 с.
101. *Пилипенко В.Є*. Реформи. Підприємництво. Культура. – Інститут соціології НАНУ, 2001. – 152 с.
102. *Пирогова Т.* Развитие регионального рынка труда / Поволжский региональный учебный центр // Человеческие ресурсы. – 2001. – № 1. – С. 13–19.
103. Праця України 2004: Стат. Збірник. – К.: Держкомстат України, 2005. – 368 с.
104. *Прибыткова И.* Занятость и рынок труда // Философская и социологическая мысль. – 1995. – № 7–8. – С. 57–81.
105. *Приймак В.* Порівняльна оцінка рівнів розвитку і використання трудового потенціалу регіону // Економіст. – 2000. – № 9. – С. 64–67.
106. *Приймак В.* Регіональні ринки праці України та вплив на них заробітної плати // Економіст. – 1999. – № 11. – С. 52–58.
107. *Приймак В.* Трансформація регіональних ринків праці України // Економіст. – 2003. – №6. – С. 40–42.
108. *Радаев В.* Экономическая социология. – М., 1997.
109. *Райг И.Х.* Нелегальная экономическая деятельность // Постижение: Социология. Социальная политика, Экономическая реформа. – М.: Прогресс, 1989. – С. 203–216.
110. *Риккардо Д.* Начало политической экономии и налогового обложения // Шедевры экономической мысли: в 2-х т. – Петрозаводск: Пертокон, 1993. – Т.2.
111. Ринок праці України в 2002 році: Аналітично–статистичний збірник. – К.: Державний центр зайнятості Міністерства праці та соціальної політики України, 2003. – 273 с.
112. *Робертс Б.* Неформальная экономика и семейные стратегии // Неформальная экономика. Россия и мир / под. ред. Т.Шанина. – М.: Логос, 1999. – 342 с.
113. Рынок труда и социальная политика в Центральной и Восточной Европе. Переходный период и дальнейшее развитие / Под ред. Н. Бара. – Пер. с англ. под науч. ред. С. Кодомцевой и др. – М.: ИКЦ «ДИС», 1997. – 496 с.
114. Рынок труда. – М.: Экзамен, 2003. – 480 с.
115. *Саєнко Ю.І., Денисенко В.М., Мімандусова Г.І., Галицький В.М., ОсташкоТ.О.* Соціальні та економічні наслідки вступу України до СОТ: експертні оцінки. – Львів: Українські технології, 2004. – 142 с.
116. *Самуэльсон П.* Экономика: В 3–х т. – М.: НПО “Алгон”, 1994. – Т.2. – 332 с.
117. *Сафонова Л.А., Седельников С.Я., Чернышевская Е.И*. Проблемы и методы оценки конкурентоспособности. – Новосибирск: СибГУТИ, 2000.
118. *Семенов О.* Приоритеты политики занятости в России // Проблемы теории и практики управления. – 1998. – № 3. – С. 47–54.
119. *Смит А.* Исследование о природе и причинах богатства народов: В 2-х т. / Отв. ред. Л.И. Абалкина– М.: Наука, 1993. – Т. 1. – 340 с.
120. *Соболева И., Четвернина Т.* Масштабы безработицы в России и способы ее измерения // Вопросы экономики. – 1999. – № 11. – С. 99–113.
121. *Сокотельник М.* Податково–бюджетна політика та тіньова економіка в Україні // Економіст. – 1997. – № 3. – С. 35–43.
122. Соціальна захищеність населення України. – Донецьк; К.: ІЕП НАН України, Держкомстат України, 2001. – 360 с.
123. Соціально–економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної плати / За ред. Д.П.Богині. – К.: Ін–т економіки НАН України, 2002.
124. Статистика для новых рынков труда в странах с переходной экономикой. Техническое руководство по источникам, методам, классификациям и политике. – К.: НИИ статистики Госкомстата Украины, 1999. – 274 с.
125. Статистичний бюлетень за 2001 рік. – К.: Держкомстат, 2002. – С. 161–184, 197–208.
126. Статистичний щорічник України за 2002 рік / Державний комітет статистики України. – К.: Консультант, 2003. – 662 с.
127. Статистичний щорічник України за 2003 рік / Державний комітет статистики України. – К.: Консультант, 2004. – 631 с.
128. *Стендинг Г., Четвернина Т.* Политика занятости на предприятиях России (по материалам обследования МОТ) // Проблема теории и практики управления. – 1995. – №2. – С. 19–25.
129. Структурна політика і ринкова трансформація економіки України // Банківська справа. – 1999. – № 2. – С. 65–69.
130. *Ткаченко Л.* Неформальний сектор економіки: підходи до визначення поняття // Економіка України. – 1999. – № 4. – С. 33–39.
131. *Турчинов О.В.* Тіньова економіка: закономірності, механізми функціонування, методи оцінки. – К.: Інститут Росії НАН України, 1996. – 198 с.
132. Угода про партнерство та співробітництво: підписана між Європейським Союзом та Україною у Люксембурзі 16 червня 1994 р. // К.: Делегація Європейської Комісії в Україні, 1994. – 89 с.
133. Українське суспільство 1994–2004: Соціологічний моніторинг (За ред. Н.Паніної. – К.: Заповіт, 2004. – 64 с.
134. *Устинова С.С.* Методологические подходы к анализу проблем занятости и рынка труда // Вопросы статистики. – 2003. – № 7. – С. 86–92.
135. *Фридмен М.* Если бы деньги заговорили. – М.: Дело ЛТД, 1998. – 156 с.
136. *Хайек Ф.* Безработица и денежная политика // Экономические науки. – 1991. – №1. – С. 59.
137. *Хайек Ф.* Пагубная самонадеянность. – М. 1992.
138. *Хомра О.* Санація ситуації на локальних ринках праці: необхідність, напрями, можливості // Економіка України. – 1997. – № 4. – С. 42–49.
139. *Хохлюк А.* Україна – транзитивна держава // Економіка України. – 2001. – № 1. – С. 27–33.
140. *Цвєтков В.В., Горбатенко В.П.* Демократія – Управління – Бюрократія: в контексті модернізації українського суспільства. – К.: Ін–т держави і права ім. В.М.Корецького НАН України. – 2001. – 320 с.
141. *Цимбал О.І.* До вивчення категорії конкурентоспроможність стосовно робочої сили в умовах функціонування економіки перехідного періоду // Зайнятість та ринок праці. – К.: РВПС України, 1999. – Вип. 9. – С. 185–220.
142. *Чепурко Г.І.* Ринок праці в Україні: проблеми зайнятості в період становлення ринкової економіки. – К.: Інститут соціології НАНУ, 2004. – 274 с.
143. *Чернина Н.В.* Социальный феномен занятости в неформальной экономике. Новосибирск: Институт экономики и организации промышленного производства, 1996. – 34 с.
144. *Чумаченко Н.Г., Новикова О.Ф., Буздуган Ю.А. и др.* Региональные аспекты социальной политики (результаты социологического опроса населения Украины). – Часть 1. Оценки и условия формирования cоциальной политики. – Донецк, 1995. – 320 с.
145. *Шаленко М.В.* Ринок робочої сили України: становлення і перспективи розвитку // Економіка України. – 1991. – № 3. – С. 3.
146. *Шаленко М.В., Піддубна Л.П., Прейгер Д.К., Громов О.П.* Неформальний сектор, нерегламентована зайнятість, дикий ринок праці. – К.: НЦ ЗРП, 1996. – 52 с.
147. *Шанин Т.* Эксполярные структуры и неформальная экономика современной Росси // Неформальная экономика. Россия и мир / Под ред. Т.Шанина. – М., 1999.
148. *Шевченко Л.С.* Рынок труда: анализ экономической концепции // Экономика Украины. – 1994. – № 4.
149. *Шкаратан О.* Социальное воспроизводство // Социальная стратификация. – М., 1996. – С.200–221.
150. Экономика и социология труда. – М.: ИНФРА, 2007.
151. Экономика труда и социально–трудовые отношения / Под ред. Г.Г. Меликяна, Р.П. Колосовой – М.: Изд–во МГУ; Изд–во ЧеРо, 1996. – 623 с.
152. Экономическая социология. Учебное пособие для студентов // Под ред. В.Е.Пилипенко – К.: МАУП, 2002. – 296 с.
153. *Югай Г.А.* Воспроизводство структуры занятости и эффективность. – М.: Наука, 1994. – 168 с.
154. *Ansten S.* Culture and Labor Market // Review of Social Economy. – December. – 2000. – 360 p.
155. *Atkinson J.* Flexibility: Planning for an Uncertain Future, Manpower Policy and Practice. – N.Y., 1985. – P. 13–54.
156. *Crouch C.* Social Change in Westen Europe. – Oxford: Oxford University Press, 1999. – 520 p.
157. *Doeringer P., Piore M.* Internal Labour Markets and Manpower Analysis. – Lexington, 1971. – P. 10–30.
158. Eurostatistics – http//[www.europa/ew.in/eurostatics](http://www.europa/ew.in/eurostatics).
159. *Lucas R.* Studies in Business Cycle Theory. – Cambridge: Polity Press, 1981. – 169 p.
160. *Lucas R., Rapping L.* Real Wages, Employment and Inflation // Journal Political Economy. – 1969. – № 77. – Р.721–754.
161. *Porter A.* Informal Economy and its Paradoxes // The Handbook of Economy Sociology. – N.Y.: Princeton, 1994.
162. *Power W., Smith–Doerr L.* Networks and Economic Life // The Handbook of Economic Sociology / N. Smelser, R.Swedberg (eds.) – Princeton: Princeton University Press, 1994.
163. *Setgent T.G.* The Ends of Big Inflations / Inflations: Causes and Effects // Ed. by R.Hall.– Chicago, 1982.
164. System of National Accounts 1993 – Brussels; Luxembourg; Paris; Washington, D.C., 1993. – P. 126–127.
165. UNDR Human Development Report – 2000. http:www.undp.org/hdro
166. Weitzman V. The Share Еconomy: Conquering stagflation. – Cambridge: Polity Press, 1984. – 165 p.

***Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке:*** [***http://www.mydisser.com/search.html***](http://www.mydisser.com/search.html)