Міністерство освіти та науки України

Сумський державний педагогічний університет ім. А. С. Макаренка

Кафедра соціально - економічних та гуманітарних дисциплін

Курсова робота

Проблеми створення ефективної системи зайнятості населення в Україні

Бодрова Вероніка Вікторівна

Суми – 2009р.

**ЗМІСТ**

зайнятість населення трудова міграція

**ВСТУП**

**РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНІ ПОНЯТТЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ**

* 1. Сутність поняття зайнятості населення
  2. Види, форми, показники зайнятості населення
  3. Джерела правових норм про працю та зайнятість населення в Україні

**РОЗДІЛ II. МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОКАЗНИКІВ В СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ**

2.1 Невизначеність обсягу сукупної робочої сили та безробіття

2.2 Дисбаланс попиту та пропозиції на ринку праці

2.3 Неефективність інструментів державної політики у сфері зайнятості

**РОЗДІЛ III. ПРАКТИЧНЕ ОБГРУНТУВАННЯ ПРОБЛЕМИ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ**

3.1 Тенденції в сфері трудової міграції

3.2 Тенденції в сфері забезпечення якості освіти

3.3 Неефективна система працевлаштування осіб з особливими потребами

3.4 Антикризове законодавство у сфері зайнятості

3.5 Досвід інших країн в боротьбі з підвищенням зайнятості населення

**ВИСНОВКИ**

**СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ**

**ВСТУП**

За останнє десятиліття, з переходом України до ринкових умов господарювання, багато явищ і понять стали звичними і буденними. Так, наприклад, безробіття – вже давно реальність, і держава визнає існування такого прошарку населення, як «безробітні».

Підвищення відсотку незайнятого населення – найяскравіша ознака проблем в економіці. Тільки у листопаді 2008р. рівень безробіття збільшився на 20,7% порівняно з попереднім місяцем, і це лише початок.

В Україні існують величезні можливості для підвищення рівня зайнятості - розвиток приватного підприємництва, малого бізнесу, сфери послуг, фермерства, всієї ринкової інфраструктури. Питанням працевлаштування та безробітними опікується Державний центр зайнятості та його регіональні структури.

Головною умовою ефективного функціонування національного ринку праці є пришвидшення економічних реформ в Україні. Ефективна структурна перебудова національної економіки через реструктуризацію збиткових підприємств, відмову від практики м'яких бюджетних обмежень, реальне застосування інституту банкрутства дала б змогу підвищувати мобільність робочої сили, продуктивність праці та заробітну плату. Ці заходи в поєднанні з розвитком перспективних галузей економіки, малого та середнього бізнесу сприяли б зменшенню прихованого безробіття, працевлаштуванню вивільненої надлишкової робочої сили на новостворених робочих місцях зі стабільною виплатою заробітної плати. Такі заходи не допускали б надмірного зростання безробіття і не індукували б застійного безробіття.

Мета роботи - вивчення теоретичних і методологічних аспектів зайнятості, висвітлення державного регулювання зайнятості в Україні.

Для виконання мети були поставлені наступні завдання:

- Розглянути теоретичні поняття зайнятості населення;

- Надати характеристику видам, показникам та формам зайнятості населення;

- Дослідити стан українського ринку праці;

- Надати практичні рекомендації в подоланні проблеми.

**РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНЕ ПОНЯТТЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ**

**1.1 Сутність поняття зайнятості населення**

Серед тих процесів, які мають місце в соціально – економічному розвитку суспільства, зайнятість належить до одного з найбільш важливих. Це зумовлено тим, що вона тісно пов’язана із задоволенням потреби людини в праці, забезпечує виробництво матеріальних і духовних благ, надання послуг, що є економічною основою життя суспільства. Зайнятість населення, забезпечуючи людину певними заробітками і тим самим створюючи можливість задоволення її матеріальних і духовних потреб, виконує таку важливу соціальну функцію, як самореалізація особи через суспільно – корисну діяльність [5,459].

Отже, зайнятість населення охоплює значне коло явищ і процесів у соціально – економічному житті суспільства, які характеризують відносини з приводу раціонально використання робочої сили, забезпечення гідного рівня життя працюючого населення, задоволення потреб національної економіки у робочій силі з урахуванням її кількості та якості, задоволення професійних потреб працівників, включаючи потреби у підвищенні кваліфікації, соціального захисту у разі втрати робочого місця тощо.

Зайнятість населення – це сукупність економічних, соціальних, правових, національних та інших відносин, пов’язаних із забезпеченням працездатного населення робочими місцями та його участю у суспільнокорисній діяльності, яка приносить йому заробіток (трудовий дохід) [9,299]

Відносини зайнятості населення виникають між покупцями робочої сили в особі роботодавців, а також працівниками, які хочуть реалізувати свою здатність до праці. Вид зайнятості зумовлюється певними принципами організації, стимулювання та оплати праці, внутрішніми та зовнішніми умовами розвитку суспільства.

Відносини зайнятості в українській економіці базуються на таких принципах:

- Заборона обов’язковості праці та примусу до неї крім випадків, передбачених чинним законодавством;

- Добровільність праці, вибору або зміни професії та виду діяльності;

- Створення державою умов для реалізації права на працю у відповідності з Конституцією України;

- Гарантування державного права громадян на безкоштовне сприяння у підборі підходящої роботи і працевлаштування та матеріальну підтримку в разі її втрати;

- Визнання найманої праці рівноправною сферою суспільнокорисної діяльності людини [9,300].

Таким чином, зайнятість населення відноситься до тієї сфери виробничих відносин, розвиток і функціонування яких пов’язані із взаємодією роботодавців та працівників з приводу використання робочої сили останніх. Ці відносини базуються на принципах, дотримання яких в умовах перехідної економіки України забезпечує утвердження ринкових відносин у соціально трудовій сфері.

**1.2 Види, форми, показники зайнятості населення**

Безперечно індикатором будь-яких змін у розвитку соціально-економічної системи виступає трансформація зайнятості населення. Тому перехід від адміністративно - командної до ринкової системи супроводжується зміною видів та засад зайнятості, притаманній попередній системі відносин. Передусім долаються принципи загальності праці як атрибута екстенсивного розвитку економіки. Ринкові відносини базуються на вільному виборі людиною сфери зайнятості, професії та місця роботи відповідно до її нахилів, уподобань, передбачають добровільну незайнятість громадян, не допускають примусової праці у будь–якій формі, за винятком випадків, передбачених чинним законодавством країни.

Економічна теорія розрізняє декілька видів зайнятості населення, чільне місце серед яких належить повній зайнятості. В ринкових умовах її зміст набуває нових рис.

З урахуванням принципу добровільності праці повна зайнятість населення в ринковій економіці характеризується на максимально можливим залученням до роботи працездатного населення, як це мало місце в адміністративно–командній системі, а достатністю робочих місць для всіх, хто бажає працювати. Повна зайнятість є важливою характеристикою соціального захисту населення у трудовій сфері. Повній зайнятості населення не суперечить природній рівень безробіття, що означає наявність у суспільстві добровільних форм незайнятості. Повна зайнятість населення є не тільки соціальною гарантією, а й основою високоефективного використання трудового потенціалу суспільства. Разом із тим сама по собі вона не є ознакою високого рівня організації зайнятості населення, доцільності та оптимальності її параметрів. Тому слід мати на увазі ступінь раціональності зайнятості населення, яка перебуває під впливом технічних, соціальних та економічних факторів.

Раціональна зайнятість населення визначається ефективністю трудової діяльності в широкому розумінні, тобто суспільною корисністю результатів праці, оптимальністю її суспільного поділу, кількісною і якісною відповідністю робіт і працівників, які їх виконують, економічною доцільністю робочих місць, що без шкоди для здоров’я дозволяє працівникові високопродуктивно працювати і мати заробіток, який забезпечує відтворення його здатності до праці. Отже, важливою умовою, яка забезпечує раціональність зайнятості населення, є кількісна і якісна відповідність роботи і працівника, який її виконує, структури робочих місць і трудових ресурсів [9,301].

Повну зайнятість населення, яка відповідає вимогам раціональності, називають продуктивною або ефективною зайнятістю. Ці поняття не тотожні продуктивності та ефективності праці та більш об’ємні ніж останні.

Розвиток економічних систем розвинутих країн світу характеризується такими тенденціями, як мінітюаризація засобів виробництва, поглиблення технологічної спеціалізації за умов витіснення її предметної форми, підвищення гнучкості виробничих систем, що тісно пов’язано з посиланням диференціації потреб у сучасному суспільстві. Ці тенденції покликали до життя нові форми організації, кращі і нестандартні види і форми зайнятості населення. Стандартними або жорсткими видами і формами зайнятості населення називають ті, коли людина працює за наймом стандартну кількість годин протягом дня, тижня, року і наймається на досить тривалий період часу на основі безстрокових і строкових трудових договорів.

Нестандартні або гнучкі види зайнятості населення характеризуються тим, що працівник має повний або неповний робочий день, тиждень, працює на нестандартному робочому місці у вигляді надомної праці або роботи за викликами. До характеристик нестандартних видів зайнятості населення також відносяться тривалість найму(тимчасові, сезонні, випадкові роботи0 та правовий статус працівника (самостійні працівники, неоплачувані члени сім’ї).

Поява нестандартних видів зайнятості зумовлена дією цілого ряду факторів. Серед них слід відзначити відсутність можливості у роботодавців забезпечити роботою і заробітком постійний контингент працівників у зв’язку з коливанням попиту на вироблювані ними товари і надавані послуги. Важливий вплив має і бажання деяких категорій населення працювати неповний робочий день (студенти, жінки – домогосподарки, пенсіонери, інваліди). З іншого боку, зміни в техніці і технології дозволяють виконувати деякі види робіт працівником вдома. Це породжує економію витрат фірм на створення робочих місць та забезпечує більш сприятливі умови для працівників. Серед нестандартних видів зайнятості населення виділяється декілька найбільш поширених.

Неповна (часткова) зайнятість населення відноситься до регулярної і базується на індивідуальних трудових договорах між працівниками і роботодавцями, відповідно до яких працівникам встановлюється особливий режим праці, як правило, у вигляді неповного робочого дня або неповного робочого тижня. Неповна зайнятість населення має місце не тільки у відповідності з бажаннями окремих категорій населення працювати за скороченим часом. Роботодавці вдаються до неї з метою збереження або збільшення зайнятості населення на час спадів виробництва шляхом своєрідного «розподілу» одного робочого місця між кількома працівниками. Це певною мірою допомагає зменшити негативні соціально-економічні наслідки безробіття в період економічних криз [9,302].

Негативною рисою неповної зайнятості для працівників є недостатній рівень їх соціальної захищеності від першочергових звільнень та відсутність прав на одержання соціальних пільг. Неповна зайнятість працівників найбільш поширена у сфері послуг і охоплює насамперед жінок.

Широке впровадження комп’ютерної техніки, її використання у виробничих процесах, створення інтегрованих комунікаційних систем та модемного зв’язку створили умови для того, щоб ті працівники, які виконують трудові операції з використанням персональних комп’ютерів, могли працювати вдома. Трудова діяльність у таких умовах відноситься до зайнятості працівників на нестандартних робочих місцях. Характерною рисою цього виду зайнятості населення є те, що праця надомників оплачується дещо нижче при виконання такого ж обсягу робіт, виконаного працівниками у стандартних умовах. Зменшення ділової активності спричиняє першочергову відмову роботодавців від послуг надомників. Роботодавці зацікавлені у використанні праці надомників, бо не несуть витрат, пов’язаних із спорудженням або орендою приміщень, устаткуванням робочих місць, що помітно знижує виробничі витрати.

Важливими ознаками роботи за викликами є те, що у працівників, як правило, немає робочого місця і чітко визначеного режиму роботи. До послуг осіб, зайнятих на цих роботах, вдаються лише в разі потреби. Така зайнятість працівників поширена серед аудиторів, екскурсоводів, консультантів, репетиторів. Тимчасова зайнятість населення – це робота за коротко терміновими угодами. Вона має місце у тих випадках, коли необхідно замінити постійного працівника, який перебуває у відпустці або відсутній на роботі у зв’язку з хворобою, при неможливості знайти на важку і мало престижну роботу постійного працівника, а також при необхідності збільшення чисельності працівників при зростанні обсягів виробництва. Серед тимчасових працівників широко представлені конторські працівники, секретарі, діловоди, програмісти, фінансисти. Тимчасова зайнятість отримує дедалі більше поширення у торгівлі, обслуговуванні, діяльності фінансових і страхових компаній [2,106].

Особливе місце серед видів зайнятості населення посідає самозайнятість. Вона має місце у тих випадках коли самостійні працівники і члени їх сімей за власні кошти організовують виробництво і тим самим створюють робочі місця. Такі виробники мають високий рівень самостійності, широкі можливості для прояву ініціативи. На таких підприємствах працюють власники підприємств та члени їх сімей. Між власником підприємства і членами його родини укладаються трудові договори. Самозайнятість поширюється в торгівлі, сфері послуг, дрібній промисловості, автосервісі. До само зайнятих відносяться фермери, особи зайняті у сфері зеленого туризму [9,303]. В Україні самозайнятість населення ще не отримала достатнього розповсюдження і зростає невисокими темпами.

Серед основних видів зайнятості населення специфічними рисами характеризується додаткова (вторинна) зайнятість. Її ознаками є те, що після основної роботи, на якій працівники зайняті регламентований робочий час, який встановлюється чинним законодавством або колективними договорами, вони можуть працювати на інших робочих місцях як на тому ж підприємстві, так і за його межами.

В Україні до вторинної зайнятості населення відноситься сумісництво, коли працівник крім основної, виконує роботу на іншій платній посаді або виконує іншу регулярно оплачувану роботу. Чинне законодавство нашої держави не обмежує можливостей вторинної зайнятості.

Нерегламентована зайнятість – це неунормована ніякими державними системами діяльність працездатних громадян працездатного віку, що виключена зі сфери соціально-трудових відносин. Така зайнятість населення здійснюється без укладання трудового договору, не враховується органами державної статистики, нерідко знаходиться на межі кримінальної діяльності. Громадяни, зайняті такою діяльність, не сплачують податки. Маючі значні доходи. До такого виду зайнятості відносяться незареєстровані державними органами ремонтні та будівельні бригади, автосервісні майстерні тощо. Нерегламентована зайнятість через значне її поширення має великий вплив на соціальне-економічний розвиток суспільства [9,304].

Зайнятість населення реалізується через конкретні форми включення працівників у виробництво. Форми зайнятості населення – це організаційно-правові способи і умови використання праці. В межах національної економіки праця людей організується за допомогою різноманітних організаційно-правових форм, які відрізняються нормами правового регулювання тривалості і режимів робочого часу, регулярністю трудової діяльності, місцем виконання роботи.

Найпоширенішими формами зайнятості населення в сучасних умовах виступають: наймана праця за трудовою угодою в державному секторі, на об’єктах колективної або приватної власності без розпорядження її індивідуальною частиною; особиста праця на об’єктах, де працівник має свою частку акцій, найвищий внесок, або є співвласником підприємства чи установи; особиста праця власника засобів виробництва, коли він є і власником і працівником; трудова діяльність на орендованих засобах виробництва; робота спільному підприємстві; надомна праця, громадські, сезонні, тимчасові роботи тощо [5,461].

Провідна роль урегулюванні зайнятості населення належить державі. Для того, щоб воно було ефективним як в економічному, так і в соціальному аспектах, необхідно мати уявлення про рівень та динаміку зайнятості населення. Основними показниками зайнятості населення є чисельність зайнятих та рівень зайнятості.

Чисельність зайнятих – це абсолютний показник зайнятості населення, який характеризує її розміри. Відношення чисельності зайнятих до загальної чисельності населення віком 15 – 70 років – це відносний показник зайнятості, що відображає її поширеність і називається рівнем зайнятості. Він розраховується за формулою:

Рз=(Чз:Чн)\*100%,

де Рз – рівень зайнятості;

Чз –чисельність зайнятих;

Чн – загальна чисельність населення.

Економічною теорією і господарською практикою розроблена система показників, яка характеризує рівень ефективності зайнятості в суспільстві. До її складу входять такі групи показників:

* Пропорції розподілу ресурсів праці в залежності від її характеру їх участі в суспільно корисній діяльності. За їх допомогою визначається, при якому рівні продуктивності праці задовольняється потреба населення в робочих місцях та якими шляхами досягається повна зайнятість населення. Високою продуктивністю праці створюються передумови для отримання відповідних доходів працівниками, для вдосконалення умов трудової діяльності, підвищення якості трудового життя та збільшення вільного часу працюючих без зниження рівня їхнього життя. Із зростанням продуктивності праці повна зайнятість досягається при зменшенні рівня участі працездатного населення в суспільному виробництві.
* Рівень зайнятості працездатного населення в суспільному виробництві відноситься до тих показників, які відображають задоволеність потреби громадян в оплачуваній роботі, а виробництва – в працівниках. Високий рівень зайнятості населення є свідченням її низької ефективності, тому що не забезпечується достатній рівень продуктивності праці і відповідний рівень її оплати.
* Структура розподілу працівників за галузями народного господарства характеризує пропорції розподілу трудового потенціалу за видами занять. Галузева структура зайнятих в Україні свідчить про низьку ефективність зайнятості і потребує докорінних змін у відповідності із загальносвітовими тенденціями розвитку зайнятості населення. Маються на увазі високі темпи зростання чисельності і частки зайнятих у сфері послуг та в науково – дослідних і дослідно-конструкторських установах і закладах.
* Професійно-кваліфікаційна структура працівників визначає розподіл працюючого населення за професійно-кваліфікаційними групами і відображає стан збалансованості підготовки кадрів з потребами економіки у кваліфікованих фахівцях. Професійно-кваліфікаційна структура працюючого населення України в нинішніх умовах суттєво відрізняється від аналогічної структури країн з розвинутою ринковою економікою. Це проявляється у високій частці працівників фізичної праці, використанні праці низько кваліфікованих робітників, надзвичайна малій частці технічних виконавців серед зайнятих і відображає збереження в нашій економіці застарілих виробництв і технологій. Професійно-кваліфікаційна структура працюючих в нашій державі погіршується у зв’язку з інтенсивною еміграцією висококваліфікованих робітників, спеціалістів, науковців. Проблема одержання якісної професійної освіті, що загострилася останнім часом, також призводить до погіршення ситуації. Вирішення цих проблем потребує особливої уваги держави до всього комплексу питань удосконалення системи професійної та вищої освіти.

Охарактеризована система показників дозволяє оцінити ефективність зайнятості населення на макрорівні. Ці показники використовуються не лише для виявлення проблем, але й для визначення нових тенденцій у зайнятості населення. Зміст показників свідчить, що зайнятість населення має не лише економічні. А й значне соціальне значення, що визначає її як важливий елемент соціальної економічної політики держави. Тому однією з функцій держави в умовах ринкової економіки, є регулювання зайнятості [9,306].

**1.3 Джерела правових норм про працю та зайнятість населення в Україні**

Згідно Конституції України засади регулювання праці і зайнятості населення визначаються виключно законами України. Такими законами є:

Кодекс законів про працю України.

Закон України “Про зайнятість населення”.

Закон України “Про охорону праці”.

Закон України “Про колективні договори і угоди”.

Закон України “Про оплату праці”.

Інші законодавчі акти та міжнародні угоди.

Законодавство про зайнятість поширюється на постійно проживаючих в Україні іноземних громадян і осіб без громадянства, якщо інше не передбачено законодавством України [4,315].

При цьому, згідно статті 8(1) Кодексу законів про працю України встановлено пріоритет міжнародної угоди над національним законодавством: “Якщо міжнародним контрактом або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди” [4,315].

Виконання державної політики зайнятості згідно Конституції України покладено на вищий орган виконавчої влади - Кабінет Міністрів України, який розробляє та втілює в життя конкретні програми регулювання цієї сфери відповідно до законів, що їх приймає Верховна Рада України. З метою сприяння зайнятості населення, задоволення потреб громадян у праці Кабінетом Міністрів України і виконавчими комітетами місцевих Рад народних депутатів розробляються річні та довгострокові державні і територіальні програми зайнятості населення.

Згідно статті 43 Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. При цьому держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб [4,313]. Використання примусової праці забороняється. Не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан. Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється. Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення. Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом.

Більш конкретизоване вираження зазначених прав та обов`язків громадян а також державне регулювання трудових відносин знаходимо у Кодексі законів про працю України. Глава ІІІ-А, що має назву “Забезпечення зайнятості вивільнюваних працівників” має посилання на безпосереднє регулювання зайнятості відповідно до Закону України “Про зайнятість населення” [4,315].

**РОЗДІЛ II. МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОКАЗНИКІВ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ**

**2.1 Невизначеність обсягу сукупної робочої сили та безробіття**

Проблема виникає при спробі підрахувати кількість працездатного населення та оцінити кадровий потенціал. Держкомстат використовує методологію Міжнародної організації праці, а саме – розраховується чисельність економічно активного населення. Останнє складається з представників обох статей віком від 15 до 70 років включно, які впродовж звітного періоду займалися економічною діяльністю (зайняті) або шукали роботу і були готові приступити до неї (безробітні). Згідно з даними Держкомстату на 01.10.2007 таких осіб в Україні нараховувалось 23 млн.

З іншого боку, використовується поняття особи працездатного віку. За визначенням до числа осіб працездатного віку включаються жінки у віці 16-54 років та чоловіки – 16 – 59 років. Держкомстат наводить дані на 01.10.2007 - 19,18 млн. Тобто, навіть за офіційними даними існує різниця в 3,1 млн осіб в оцінці загального обсягу робочої сили (за рахунок виключення пенсіонерів та підлітків віком з 15 до 16 років). Якщо враховувати положення Європейської соціальної хартії (переглянутої), яка набула чинності в Україні з 1 лютого 2008 року, то такі підлітки також мають вважатися особами працездатного віку.

Використовуючи паралельно різні методики у визначенні обсягу робочої сили, неможливо чітко визначити рівень пропозиції її на ринку праці [1,12].

Кількість безробітних в Україні розраховується як за методикою МОП, так і за методикою, зазначеною у Законі «Про зайнятість населення». На даний момент жодне офіційне чи неофіційне джерело не спроможне навести точну кількість безробітних в Україні. Причина полягає у різниці між законодавством та методологією розрахунків. Відповідно до закону України «Про зайнятість населення» безробітними визнаються працездатні громадяни працездатного віку, які через відсутність роботи не мають заробітку або інших передбачених законодавством доходів і зареєстровані у державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, готові та здатні приступити до підходящої роботи. Безробітними вважаються також інваліди, які не досягли пенсійного віку, не працюють та зареєстровані як такі, що шукають роботу. Одночасно з цим не можуть бути визнані безробітними громадяни віком до 16 років, за винятком тих, які працювали і були вивільнені у зв’язку із змінами в організації виробництва і праці, реорганізацією, перепрофілюванням і ліквідацією підприємства, установи і організації або скороченням чисельності (штату). Згідно з демографічними показниками осіб віком від 15 до 16 років – більш ніж 300 тис. Держкомстат подає дані на 01.10.2007 пор 1 419,4 тис безробітних, визначених за методологією МОП, з них працездатного віку – 1 418,4 тис. Тобто різниця складає всього 1000 осіб. Для того щоб повірити цьому факту, слід припустити, що практично всі підлітки віком від 15 до 16 років та пенсіонери віком до 70 років, працюють.

Так само, як і у визначенні обсягу робочої сили, рівень безробіття оцінюється, зважаючи на різні показники. Відповідно до ЗУ «Про зайнятість населення» рівень безробіття розраховується, виходячи з показників чисельності громадян працездатного віку, а згідно з методологією МОП – виходячи з чисельності економічно активного населення [1,13].

Рівень безробіття (за МОП) в середньому за січень – вересень 2007 року складав 6,9% економічно активного населення працездатного віку. Рівень зареєстрованого безробіття, розрахований по відношенню до населення працездатного віку, на 1 лютого 2008 року становив 2,8%.

Зниження показника рівня безробіття вигідне здебільше уряду та державному центру зайнятості. Це забезпечує непогану політичну та макроекономічну звітність; скорочує видатки на послуги служби зайнятості для проблемних клієнтів – молоді та осіб похилого віку. Правозахисні організації досить часто заявляють про бажання служб зайнятості в регіонах позбутися клієнтів передпенсійного віку. З іншого боку, «технічне» зменшення обсягу робочої сили та рівня безробіття – несприятливе для ринку праці. Організації роботодавців вже тривалий час заявляють про дефіцит кваліфікованих кадрів у 2 млн. осіб. Серед осіб непрацездатного віку кваліфікованих працівників достатньо багато. Крім того, до них можна застосувати засоби перекваліфікації. Проте, оскільки вони виключаються з ринку праці як пенсіонери, на них поширюються безоплатні послуги служби зайнятості. Про цю категорію часто не знає роботодавець, одночасно їх мотивація до праці занижується через наявність доходів у вигляді пенсії. По суті, ми недооцінюємо тримільйонний потенціал пропозиції на ринку праці.

**2.2 Дисбаланс попиту та пропозиції на ринку праці**

Впродовж останніх кількох років кількість осіб, що мають статус безробітного, стабільно є в два рази нижчою за кількість офіційно нарахованих безробітних. Наприклад, на 01.07.2006 кількість безробітних працездатного віку, розрахована за методикою МОП – 1 733,8 тис. осіб, кількість безробітних, зареєстрованих у державній службі зайнятості, - 975,8 тис. осіб. З них працевлаштовано – 560,6 тис. Відповідно станом на 01.07.2007 кількість безробітних працездатного віку розрахована за методикою МОП – 1 518,5 тис осіб, кількість зареєстрованих безробітних у державній службі зайнятості – 871,2 тис. осіб. З них працевлаштовано – 560,6 тис. При цьому кількість вакансій (потреба в робочій силі) – на 01.07.2006 – 250.7 тис., на 01.07.2007 – 250.9 тис. осіб. Це свідчить про значний рівень недовіри роботодавців до державної служби зайнятості [1,13].

Фахівці, що користуються попитом на ринку праці представлені в табл.1

Табл. 1. Процентне співвідношення працевлаштованих осіб по галузям

|  |  |
| --- | --- |
|  | Працевлаштовано державною службою зайнятості у 2007 р., тис. осіб |
| Всього | 1070,8 |
| Сільське господарство, мисливство та лісове господарство | 188,8 |
| Промисловість: | 302,9 |
| Добувна промисловість | 30,7 |
| Обробна промисловість | 238,7 |
| Виробництво та розподіл електроенергії, газу та води | 33,5 |
| Будівництво | 51,8 |
| Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку | 231,7 |
| Діяльність готелів та ресторанів | 21,8 |
| Діяльність транспорту та зв’язку | 60,1 |
| Фінансова діяльність | 9,0 |
| Операції з нерухомим майном, оренда, надання послуг підприємцям | 40,0 |
| Державне управління | 44,1 |
| Освіта | 36,2 |
| Охорона здоров’я та надання соціальної допомоги | 47,0 |
| Інші види економічної діяльності | 37,4 |

Впродовж 2007 року пропозиціями скористалися більше 2,4 млн. осіб, з яких працевлаштовано – 1,07 млн осіб [8,16].

Як бачимо, майже 40% осіб працевлаштовано у виробничій сфері, 30% - у торгівлі та сфері послуг, 12% - в бюджетній сфері і лише близько 9% - у сфері фінансової діяльності [1,14].

За даними державного центру зайнятості на одну вакансію економіста у 2007 році претендувало 93 особи, на вакансію юриста – 180 осіб. Найбільшим попитом користувалися інженери виробництва, екологи, хіміки, технологи харчового виробництва, спеціалісти страхування, машинобудування, будівництва, бізнес - аналітики, PR-спеціалісти.

За даними Державного центру зайнятості гостродефіцитними робітничими професіями на сьогодні є: продавець, слюсар-сантехнік, слюсар-ремонтник, слюсар-електрик, токар-фрезерувальник, монтажник сантехнічнічних систем, штукатур, електрогазозварник, верстатник деревообробних верстатів, водій автотранспортних засобів, електромонтер, муляр, касир торгового залу, касир на підприємств, в банку.

**2.3 Неефективність інструментів державної політики у сфері зайнятості**

На даний момент вектор державної політики щодо зайнятості населення важко визначити. Основним документом, який визначає позицію держави у сфері зайнятості, є Закон України «Про зайнятість населення». Програма зайнятості населення останній раз приймалася постановою уряду в серпні 2005 року. Програма розроблялася на базі іншої урядової програми – «Назустріч людям» та передбачала низку слушних кроків, але не визначила жодних механізмів їх реалізації. Вказані нижче положення так і залишилась на рівні побажань. Відповідної нормативно-правової бази для їх реалізації не розроблено й досі впродовж майже двох років [1,17]. Подаємо перелік цих положень:

* + - економічне заохочення підприємців до створення нових робочих місць, розвитку гнучких форм зайнятості, створення робочих місць з неповним робочим часом;
    - удосконалення форм соціальної підтримки незайнятих осіб, зареєстрованих у державній службі зайнятості, з метою повернення їх до продуктивної праці;
    - гарантоване надання першого робочого місця випускникам навчальних закладів різних ступенів акредитації, підготовленим за державним замовленням;
    - розвиток співпраці між навчальними закладами і підприємствами з метою формування, відтворення та збереження кадрового потенціалу, підвищення його кваліфікації.

На затвердженою залишається «Концепція розвитку професійно-технічної освіти», основними завданнями якої є:

* + - забезпечення економіки країни кваліфікованими кадрами з урахуванням потреб ринку праці та громадян; збалансування попиту і пропозиції робочої сили на ринку праці з урахуванням пріоритетних напрямів розвитку економіки;
    - вдосконалення системи управління професійно-технічною освітою: розвиток соціального партнерства; залучення та участь роботодавців у підготовці та підвищенні кваліфікації робітничих кадрів; вдосконалення системи професійного навчання на виробництві.

Виконання завдання Президента України щодо щорічного створення 1 млн робочих місць жодним чином не позначається на зменшенні рівня безробіття в Україні. За даними Держкомстату протягом 2007 року працевлаштовано 1,07 млн осіб, а звільнилося з роботи – 1,278 млн осіб. Тобто треба вести мову не стільки про створення нових робочих місць, скільки про підвищення якості вже існуючих.

Фактично відсутня система професійної орієнтації в загальноосвітніх школах.

Високим залишається рівень недовіри роботодавців до державної служби зайнятості [1,18].

Для покращення ситуації на ринку праці уряду слід вдатися до наступних, вже давно актуальних заходів:

* + - розробити довгостроковий (щонайменше на 10 років) прогноз потреби економіки країни у робочій силі за професійно-кваліфікаційними групами;
    - розробити механізм збільшення масштабів та розширення напрямів освіти дорослого населення, своєчасної підготовки та перепідготовки зайнятої робочої сили, залучити до цього процесу соціальних партнерів – роботодавців та профспілок;
    - прийняти концепцію розвитку професійно-технічної освіти та запровадити відповідно державну цільову програму із відповідним бюджетним фінансуванням;
    - запровадити багатоканальне фінансування професійної освіти, залучивши роботодавців до цього процесу;
    - забезпечити трансформацію професійно-технічної освіти, належну її відповідність потребам ринку;
    - істотно збільшити масштаби професійної підготовки та перепідготовки безробітних у відповідності до потреб ринку праці;
    - формувати державне замовлення на підготовку кадрів у системі вищої освіти тільки для реальних потреб державного сектору економіки;
    - з метою підвищення територіальної мобільності робочої сили в межах України необхідно створити систему постійного інформування населення про наняв вакансії на загальнонаціональному ринку праці та регіональних та місцевих ринках;
    - разом з роботодавцями розробити стандарти соціальних пакетів для заохочення працівників не змінювати робоче місце;
    - забезпечити інфраструктуру безбар’єрного доступу інвалідів до місця роботи.

**РОЗДІЛ III. ПРАКТИЧНЕ ОБГРУНТУВАННЯ ПРОБЛЕМИ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ**

**3.1 Тенденції в сфері трудової міграції**

В Україні відбувається постійний міграційний рух населення, пов'язаний із надлишком робочої сили в західних та південних регіонах та пропозицією вакансій у східних і північних регіонах. Аналіз даних щодо середньомісячної заробітної плати свідчить пор те, що в східних і північних регіонах у 2007 році вона була на 15-20% вищою, ніж у західних та південних регіонах [1,13].

Відповідно внутрішньо українські потоки трудової міграції спрямовані із заходу та півдня на схід та північ. Одночасно з цим процесом відбувається зовнішній міграційний рух населення: із північних та східних регіонів України до країн СНД (найбільша чисельність трудових мігрантів з України працюють в Росії), а із західних та південних регіонів до Європи (найчисельніші громади трудових мігрантів з України в Італії, Португалії, Польщі, Чехії) та меншою мірою до Північної та Південної Америки.

Спробуємо порахувати кількість «зовнішніх» трудових мігрантів. Дані про середньооблікову кількість штатних працівників – 11 428,3 тис. осіб на 01.10.2007 – свідчать про наявність розриву майже у 8 млн осіб від загальної чисельності осіб працездатного віку, які є або самостійними, або безробітними. Які категорії населення створюють цей розрив? Відповісти на це питання важко, оскільки для оцінки можна використовувати лише непрямі дані. Так, кількість фізичних осіб – суб’єктів підприємницької діяльності в Україні близько 4 млн. Відповідно, якщо враховувати офіційно нарахованих майже 1,5 млн безробітних, ми вийдемо на цифру приблизно у 2,5 млн «неврахованих» осіб, які, скоріше за все, є заробітчанами у наших країнах. Ця цифра корелює з даними дослідження, проведеного Державним центром зайнятості у 2006 році щодо оцінки кількості громадян України, які працюють за кордоном, - їх виявилося 2,4 млн осіб.

**3.2 Тенденції в сфері забезпечення якості системи освіти**

Сьогодні система освіти як вищої, так і професійно-технічної, не відповідає вимогам ринку праці. За останні 17 років спостерігається тенденція зменшення кількості учнів професійно-технічних навчальних закладів та студентів вищих навчальних закладів I-II рівнів акредитації та збільшення кількості студентів ВНЗ III-IV рівнів акредитації (Табл.2).

За роки незалежності паралельно з державними виникли та розвиваються недержавні ВНЗ. Основна орієнтація цих закладів – отримання прибутку від комерційної діяльності – бізнесу в галузі освіти. Наскільки система підготовки фахівців в державних та недержавних ВНЗ відповідає вимогам сучасного ринку праці, важко сказати [1,15]

Табл.2. Професійно-технічні навчальні заклади

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Кількість закладів | Кількість учнів, тис | Прийнято учнів, тис | Підготовлено (випущено) кваліфікованих робітників, тис. |
| 1990 | 1246 | 643,4 | 380,5 | 376,7 |
| 2007 | 1023 | 495,6 | 314,2 | 286,6 |

Вищі навчальні заклади

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Кількість закладів | | Кількість студентів у закладах, тис | |
|  | I-II Рівнів акредитації | III-IV Рівнів акредитації | I-II Рівнів акредитації | III-IV Рівнів акредитації |
| 1990/91 | 742 | 149 | 757,0 | 881,3 |
| 2006 | 606 | 345 | 505,3 | 2203,8 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Прийнято студентів, тис | | Випущено фахівців, тис | |
|  | I-II Рівнів акредитації | III-IV Рівнів акредитації | I-II Рівнів акредитації | III-IV Рівнів акредитації |
| 1990/91 | 241,0 | 174,5 | 228,7 | 136,9 |
| 2006 | 169,2 | 503,0 | 142,7 | 372,4 |

29 листопада 2007р. відбувався перший в Україні круглий стіл «Якість підготовки професійних кадрів для ринку праці України», присвячений кризовій ситуації у сфері забезпечення України професіоналами необхідних спеціальностей. Уперше до діалогу були запрошені всі 4 ключові сторони системи підготовки кадрів і ринку праці: представники державних інститутів, системи освіти, роботодавців і працівників.

Виступи працівників роботодавців та ВНЗ довели принципову розбіжність в їхніх позиціях щодо підготовки кадрів для ринку праці. Кожного року роботодавці України змушені витрачати значні кошти на навчання та перенавчання молодих спеціалістів. У свою чергу, представники ВНЗ наголошували на наданні більшої незалежності та самоврядності учбовим закладам, головним чином у складанні учбових планів та розробці навчальних програм. Втілення в життя такого бажання може призвести до повної невідповідності рівні підготовки випускників вимогам ринку праці.

Неузгодженість рівня підготовки кадрів з вимогами ринку – не єдина проблема, пов’язана із системою професійної підготовки кадрів.

Якість пропозиції робочої сили часто не відповідає сучасним вимогам професійно-освітньої підготовки, трудової та виконавчої дисципліни, мобільності та економічної активності загалом. Наслідком незбалансованості пропозиції робочої сили із попитом на неї є високий рівень безробіття, зокрема прихованого та часткового, та велика частка безробітних, які не мають роботи понад 1 рік.

Слід зазначити, що більшість (72%) зайнятих у неформальному секторі працювала самостійно, а решта виконувала роботу за наймом на основі усної домовленості з роботодавцем.

Неформальний сектор економіки був єдиним місцем праці для кожної другої особи з числа зайнятих сільських жителів. Проте у міській місцевості зайнятість у цьому секторі не набула таких масштабів завдяки більш сприятливій кон’юнктурі ринку праці та наявності попиту на робочу силу в офіційному секторі.

**3.3 Неефективна система працевлаштування осіб з особливими потребами**

Протягом 2007 року «Фонд суспільної безпеки» спільно з Конфедерацією громадських організацій інвалідів України та союзом організацій інвалідів України провели польове та документальне дослідження функціонування системи працевлаштування інвалідів в Україні.

Дослідження довело, що система працевлаштування інвалідів є неефективною з огляду на такі положення.

Незважаючи на застосування практично всіх інструментів політики зайнятості інвалідів, передбачених міжнародними рекомендаціями, в Україні працевлаштованими є лише 20% інвалідів працездатного віку. Сукупна робоча сила працездатних інвалідів становить близько 10% від загального рівня робочої сили в Україні. Тобто кадровий розрив складає 8%.

Недосконалим є інституційне забезпечення системи працевлаштування. Чинне законодавство дозволяє дублювання функцій кількома інституціями. У сфері професійної реабілітації та створення робочих місць для інвалідів дублюються функції таких установ, як Фонд соціального захисту інвалідів, Фонд загальнообов’язкового державного соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, та Державний центр зайнятості [1,16].

Відповідно до Закону України «Про реабілітацію інвалідів в Україні», «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» та «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності», всі зазначені органи мають здійснювати професійну реабілітацію інвалідів та займатися питанням їх працевлаштування. При цьому варто зазначити, що реабілітація із системи загальнообов’язкового державного страхування практично не фінансується. У 2007 році було виділено тільки 147 тис. грн..

Фінансування реабілітації здійснюється фактично за рахунок надходжень від штрафів, які сплачують роботодавці до фонду соціального захисту інвалідів за невиконання 4%-го нормативу працевлаштування інвалідів. Саме за рахунок цих коштів утримується регіональна мережа центрів реабілітації інвалідів.

Система працевлаштування інвалідів при щорічних витратах на рівні 120-150 млн грн. забезпечила щорічне працевлаштування протягом 2002-2007 в середньому 20тис осіб. Спроба покращити ситуацію, надавши можливість інвалідам з 1-го березня 2007 року реєструватися у Державному центрі зайнятості як безробітні, не мала успіху ситуації. За рік статус безробітного отримали 5,5 тис інвалідів. Але рівень працевлаштування не змінився. Тенденція створення робочих місць є негативною: якщо у 2004 році працевлаштувались 2911 інвалідів, то у 2007р. – 1185. При цьому бюджетні асигнування зросли із 120 до 164,3 млн грн.. Відповідно створення одного робочого місця коштувало роботодавцям 138 тис 650 грн. у 2007 році проти 41 тис. 243 грн у 2004. Для порівняння зазначимо, що найбільша вартість створення одного робочого місця в Україні спостерігається на підприємствах хімічної галузі і становить – 40 тис грн., іншими словами, створення одного робочого місця для інвалідів через Фонд соціального захисту населення коштує у 3,5 рази більше, ніж створення найдорожчого робочого місця самими роботодавцями за квотною системою [1,16].

На роботодавців покладена також функція обов’язкового забезпечення інвалідів робочими місцями у межах 4% квоти від загальної чисельності працівників (на підприємствах де працює 20 і більше осіб). Дослідження показали, що в більшості випадків роботодавці не можуть знайти кандидатури та вакансії за квотою. Виникає парадокс: кількість працевлаштованих інвалідів є незначною, а роботодавці не можуть забезпечити виконання квоти.

Суттєвим ресурсом створення робочих місць для інвалідів є підприємства інвалідів, що мають право на податкові пільги та фінансову допомогу з боку держави. Але і тут держава ввела обмеження через створення Комісії з питань діяльності підприємств та організацій громадських організацій інвалідів. Комісія отримала статус спеціального органу державного управління та повноваження самостійно визначити надання податкових пільг та фінансової підтримки підприємствам інвалідів. За умов відсутності нормативно правових документів, які визначають критерії соціально – економічної діяльності, держава через діяльність Комісії мінімізує власні витрати у випадку ненадання податкових пільг та невиплати фінансової допомоги підприємствам інвалідів. Зазначимо, що все це здійснюється на фоні низьких показників працевлаштування інвалідів.

Підсумовуючи, можна сказати, що на практиці стає незрозумілою мета політики зайнятості інвалідів. Аналіз системи працевлаштування викликає сумніви стосовно того, що політика націлена на працевлаштування всіх інвалідів, які можуть та бажають працювати на відкритому ринку чи займатись підприємницькою діяльністю. Є підозра, що система орієнтована на мінімізацію державних витрат на фінансування створених нових робочих місць та перерозподіл соціального навантаження на роботодавців та працюючих. При цьому видатки системи працевлаштування інвалідів на створення одного робочого місця для інвалідів є феноменально високими [1,17].

Також, необхідно чітко визначитися з умовами та нормуванням праці інвалідів у такий спосіб, щоб з урахуванням особливих потреб інвалідів їх праця мала ринкову цінність.

**3.4 Антикризове законодавство у сфері зайнятості**

Враховуючи темпи загострення ситуації, 25 грудня 2008 року Верховна Рада прийняла Закон України №799-17 «Про внесення змін до деяких законів України щодо зменшення впливу світової фінансової кризи на сферу зайнятості населення». Саме він став основою змін у сфері трудового законодавства. Зупинимося на цьому детальніше [3, 20].

Серед кардинальних змін, що приніс закон, можна назвати наступні:

1. збільшено розмір відрахувань як з робітників, так із найманих працівників у фонд соціального страхування. Тепер він становить 2,2% фонду оплати праці (1,6% - для роботодавців та 0,6 для працівників). Важливо, що цим законом розширено і список працівників, які підпадають під систему державного соціального страхування на випадок безробіття.

До них включені:

- Особи, які виконують роботи згідно з цивільно-правовими угодами. Тепер цей податок повинні сплачувати і фізичні особи – підприємці, платники єдиного податку, вразі заключення цивільно-правової угоди. Але виникають запитання: як саме відбуватиметься контроль за сплатою цими особами відповідних відрахувань, оскільки інструкцій досі не презентовано. Якщо платники єдиного податку мають сплачувати ще один, то чого варта така «єдність»?

- Військовослужбовці (окрім військовослужбовців термінової служби), тобто з моменту набуття чинності закону з грошового забезпечення військовослужбовців утримуються страхові внески у розмірі 0,6%, а з 1 січня 2010 року військові формування, що виплачують це забезпечення, починають сплачувати ще й страхові внески – як роботодавці (1,6%). Однак в бюджеті Міністерства оборони на 2009 рік не заплановано цих платежів. Як вони будуть здійснюватись – невідомо.

1. Врегульовано питання щодо перерахування страхових внесків страхувальникам одночасно з одержанням (перерахуванням) коштів на оплату праці (виплату доходу), в тому числі в безготівковій чи натуральній формі, або з виручки від реалізації товарів (послуг). Тобто юридичні та фізичні особи повинні одночасно при отриманні зазначених коштів сплачувати страхові внески на випадок безробіття пропорційно у відповідних розмірах (1,6%, 2,2%). Тобто тепер при отриманні заробітної платні у вигляді продукції вашої компанії, працівник і підприємство повинні сплатити попередньо податок у грошовій формі.
2. Розширено трактування критеріїв підходящої роботи. Тепер щоб отримати статус безробітного, потрібно дати згоду на участь в оплачу вальних громадських роботах. Причому особи, що дали таку згоду, знімаються з обліку служби зайнятості. Після повторної відмови брати участь у підходящій для безробітного оплачуваній громадській роботі його позбавляють статусу безробітного.
3. 13 січня 2009 року усі члени особистого селянського господарства, так само, як і жителі міст, що є членами содово-городніх товариств, зараховані до категорії занятих людей, тому вони не мають права претендувати на виплати з фонду соціального страхування на випадок безробіття. Факт невиплати допомоги з безробіття лише на основі судження про можливість громадянина працювати – це виключно українське «ноу-хау»;
4. важливий факт: відповідно до ч. 1 та 2 ст. 23, особам, які звільнилися з останнього місця роботи за власним бажанням без поважних причин або за угодою сторін, призначається допомога по безробіттю, і її виплата починається з 91-го календарного дня. Не секрет, що в жовтні-грудні 2009р. роботодавці найчастіше проводили скорочення персоналу не згідно з офіційною процедурою, а домовляючись з працівниками, що вони напишуть заяви за угодою сторін і зможуть швидко отримати виплати з фонду страхування на випадок безробіття. Однак, вже цього року такі можливості зникли.
5. Серед позитивних моментів у законі – можливість зберегти ядро своїх працівників, скориставшись профілактичними заходами, такими як:

- Фінансування витрат роботодавця на оплату праці працівників, яких з метою запобігання вивільненню тимчасово переведено за їх згодою на іншу роботу (до 6 місяців протягом року) за умови збереження за ними основного місця роботи.

- Фінансування витрат роботодавця на професійну перепідготовку або підвищення кваліфікації працівників, щодо яких є загроза вивільнення у зв’язку з реорганізацією або перепрофілюванням підприємства, тимчасовим припиненням виробництва, за умов збереження за працівниками місця роботи.

Окрім цього закону, було прийнято і ряд інших законів, котрі окреслили напрямок політики уряду та Верховної ради по боротьбі з кризою, а саме:

- Підвищення податків, акцизів;

- Підвищення облікової ставки Національного банку України.

Політики, керуючись законами світової економіки, обрали шлях паралельного зменшення видатків державного бюджету та заморожування заробітної платні. Однак, бюджет 2009 р. демонструє нам тільки збільшення соціальних видатків на фоні зростання показників інфляції [3,21].

Закони, прийняті 25 грудня 2008 р. мають короткочасний ефект, однак. нажаль, не вирішують системних проблем.

**3.5 Досвід інших країн**

Кожна країна використовує зараз свої методи боротьби з кризою. Наприклад, Росія посилила державний контроль за дотримуванням трудового законодавства: впроваджено обов’язкове інформування державних органів служб зайнятості про введення режиму неповного робочого дня чи тижня, а також про призупинення виробництва протягом трьох робочих днів після прийняття робочого рішення.

Також Росія підвищила максимальний розмір виплат по безробіттю до 4600 руб, а звільненим за власним бажанням без поважних причин – 1275 руб. Окрім того, як і у нас, в Росії

Роботодавці розпочали тиск на працівників, примушуючи їх писати заяви «за власним бажанням». Внесені зміни в законодавство дозволили працівникам, котрі звільняються за власним бажанням, отримувати одразу ж допомогу. Її розмір залежить від заробітної платні на останньому робочому місці, а не прив’язаний до мінімального розміру допомоги, як раніше. Таким чином, держава в критичний момент підвищила рівень соціального захисту своїх громадян. Але криза в Росії тільки починає свій ріст, і фінансовий запас міцності цієї держави перевищує наш.

Іспанія, країна з рекордним для Європи рівнем безробіття (11%), посилила свою міграційну політику і запропонувала іноземцям додаткові виплати та безкоштовний переліт на батьківщину, якщо вони вирішать повернутися додому. Поки що ця програма не користується значним попитом, та статистики свідчить, що значний відсоток робочих місць – заме іноземці, тому закриття кордонів може допомогти врегулювати питання зайнятості. Для нашої країни це означає повернення значної кількості заробітчан, забезпечити робочими місцями яких Україна не готова [3,22].

Цю ж практику перейняла і Чехія, котра запустила схожу програму для імігрантів у січні 2009 р.

Європа досі не сформувала єдиної політики боротьби з безробіттям і активізації економіки. Країни, що мають певні резерви, знижують податки, зменшують облікову ставку, націоналізують банки та вводять жорстку економію держаних видатків (Німеччина, Великобританія), посилюють міграційну політику (Іспанія та Італія), намагаються протистояти соціальним бунтам (Латвія і Литва).

І США, і весь світ очікують плану дії від нового президента, Барака Обами, адже криза прийшла саме звідти, там і повинні зявитись перші ознаки покращення ситуації. Однак, окрім популістських заяв, нічого презентовано ще не було, світ в очікуванні.

Загальний аналіз політики України та світових тенденцій свідчить, що пакет антикризових законів не є чіткою і врівноваженою політикою, а здебільшого нагадує латання дір державного бюджету 2009 року і бюджетів фондів соціального страхування.

**ВИСНОВОК**

Виходячи з того, що проблема безробіття є ключовим питанням в ринковій економіці, і, не вирішивши його неможливо налагодити ефективну діяльність економіки. В першому розділі роботи досліджено теоретичні поняття зайнятості населення. Тож, зайнятість — це система соціально-економічних відносин між людьми, що виникає в процесі їх діяльності, зорієнтованої на задоволення своїх потреб, а також при забезпеченні працездатного населення робочими місцями та здійснення розширеного відтворення робочої сили. Також охарактеризовані основні види, форми та показники зайнятості населення.

В другому розділі розглянутий методичний аспект визначення показників в сфері зайнятості. Визначені основні проблеми сучасного стану ринку праці в Україні. А третій розділ передбачає практичне обґрунтування проблеми зайнятості населення. Вказані заходи щодо підвищення зайнятості населення.

Актуальність теми курсової роботи підтверджується сучасним станом рівня зайнятості в Україні та в світі. Курсова робота буде корисною студентам та викладачам при вивченні даної теми.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ**

1. Гаврилечко Ю. Міфи та реалії українського ринку праці // Праця і закон №3(87) - 2007 р. – С. 12-18

2. Економічний словник – довідник/ за ред. С.В. Мочерного. – К.: Феміна, 1995р.

3. Краснопольська О. Антикризове законодавство у сфері зайнятості // Праця і закон №2 – 2009р. – С. 20-22

4. Кодекс законів про працю україни з постатейними матеріалами (за станом законодавства та постанов Пленуму верховного суду України на 1 серпня 2000р.)/ Відп. ред. Товстенко О.П. – Юрінком Інтер, 2000р.

5. Мочерний С.В. Економічна теорія. Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. – К.: Академія, 2005р.

6. Основи економічної теорії: Підручник/ Чухно А.А., Єщенко П.С.,Климко Г.Н. та інщі; За ред. Чухна А.А.. К.: Вища школа, 2001р.

7. Основи економічної теорії: У 2 кн.: Підручник/ За ред. Ю.В.Ніколенка. – К.: Либідь, 1998р. – Книга 1.

8. Статистичний щорічник України за 2007 рік. – К.: «Консультант», - 2008р.

9. Федорченко В.Г, Ніколенко ЮМ., Діденко О.М., Денисенко М.П., Ружинський М.М. Основи економічної теорії Підручник/За науковою ред. проф. Федорченка В. Г – К.: Алерта, 2005р.

10. Швець П. Зайнятість в Україні //Праця і закон №9 (93) – 2007р. – С. 17-19

Размещено на http://www.