

Функціонування і розвиток механізмів державного управління
УДК 351:331.83

Ковач Валерія Омелянівна

*кандидат технічних наук, заступник директора з наукової роботи
Навчально-науковий інститут неперервної освіти
Національного авіаційного університету*

Ковач Валерия Емельяновна

*кандидат технических наук, заместитель директора по научной работе
Учебно-научный институт непрерывного образования
Национального авиационного университета*

Kovach Valeriia

*PhD, Deputy Director for Research
Educational-Scientific Institute of Continuing Education of the
National Aviation University*

**ФОРМУВАННЯ УМОВ СТАНОВЛЕННЯ І РОЗВИТКУ РИНКУ
ПРАЦІ В РЕГІОНІ
ФОРМИРОВАНИЕ УСЛОВИЙ СТАНОВЛЕННЯ И РАЗВИТИЯ
РЫНКА ТРУДА В РЕГИОНЕ
CONDITIONS FORMATION FOR REGIONAL LABOR MARKET
DEVELOPMENT**

Анотація. У статті показано, що основними економічними важелями для поєднання реалізації державної політики зайнятості і соціально-економічних процесів, наявних на ринку праці, є довгострокові економічні нормативи, які встановлюють мінімальну оплату праці, норми взаємодії працедавця і наймача, регулювання економічних принципів у відносинах підприємств з навчальними закладами, між підприємствами, територіями, галузями в питанні перерозподілу робочої сили. Висвітлено

роль основних економічних інструментів у механізмі управління зайнятістю, що належить ціні і вартості робочої сили, заробітній платі, а також податковому регулюванню (пільгам) і державним інвестиціям в пріоритетні для розвитку зайнятості галузі господарства. Виділено, що першочерговою задачею обласної ланки системи управління трудовими ресурсами і зайнятістю населення є забезпечення надійного функціонування районних і міських систем, міжрайонного регулювання зайнятості, а також забезпечення економічних важелів перерозподілу робочої сили в цілях підвищення ефективного використання і запобігання безробіттю. Показано, що крім задач програмування і планування зайнятості, забезпечення ефективного використання трудового потенціалу регіону, стимулювання створення нових робочих місць і розвитку системи працевлаштування, перепрофілювання і перенавчання вивільнених працівників, важливого значення набувають функції прогнозування демографічного розвитку і формування трудових ресурсів, безпосередньої координації процесів відтворення трудових ресурсів, створення інформаційних банків даних незайнятого населення, вільних і створюваних робочих місць. Доведено необхідність підвищення дієвості головної ланки регіональної системи управління зайнятістю – центрів і бюро зайнятості, перепідготовки і профорієнтації, варто звернути увагу на необхідність вирішення питань про їх правовий статус, уточнити функції, узаконити джерела фінансового забезпечення. Обґрунтовано, що особливої уваги потребує питання посилення соціальної функції органів з управління зайнятістю населення в умовах їх переведення на самофінансування.

Ключові слова: ринок праці, механізми державного регулювання, зайнятість населення, перепідготовка, регіональна система управління.

Анотація. В статті показано, що основними економічними рычагами для об'єднання реалізації державної політики

занятости и социально-экономических процессов, имеющих на рынке труда, являются долгосрочные экономические нормативы. Они устанавливают минимальную оплату труда, нормы взаимодействия работодателя и нанимателя, регулирования экономических принципов в отношениях предприятий с учебными заведениями, между предприятиями, территориями, отраслями в вопросе перераспределения рабочей силы. Освещена роль основных экономических инструментов в механизме управления занятостью. Выделено, что первоочередной задачей областного звена системы управления трудовыми ресурсами и занятостью населения является обеспечение надежного функционирования районных и городских систем, межрайонного регулирования занятости, а также обеспечение экономических рычагов перераспределения рабочей силы в целях повышения эффективного использования и предотвращения безработицы. Доказана необходимость повышения действенности главного звена региональной системы управления занятостью - центров и бюро занятости, переподготовки и профориентации. Обосновано, что особого внимания требует вопрос усиления социальной функции органов по управлению занятостью населения в условиях их перевода на самофинансирование.

Ключевые слова: рынок труда, механизмы государственного регулирования, занятости населения, переподготовка, региональная система управления.

Summary. The article shows that main economic levers for combining implementation of state employment policy and socio-economic processes available in the labor market are long-term economic standards. They establish minimum wages, norms of interaction between employer and employer, regulation of economic principles in relations between enterprises and educational institutions, between enterprises, territories, industries in the

redistribution of labor. Role of the main economic instruments in the mechanism of employment management, which belongs to the price and cost of labor, wages, as well as tax regulation (benefits) and public investment in priority for employment development of the economy is described. It is highlighted that primary task of regional level of labor and employment management system is to ensure reliable functioning of district and city systems, inter-district employment regulation, as well as providing economic levers of labor redistribution in order to increase efficient use and prevent unemployment. The need to increase the efficiency of the main link of the regional employment management system is proved. It is substantiated that issue of social function strengthening of employment management bodies in the conditions of their transfer to self-financing needs special attention.

Key words: *labor market, mechanisms of state regulation, employment, retraining, regional management system.*

Постановка проблеми. Головною метою ринку праці є досягнення оптимальної зайнятості населення. Центральне місце у цій проблемі, на наш погляд, посідає питання про методи і механізми реалізації вказаних цілей в умовах переходу. Механізм управління зайнятістю, як будь-який механізм управління економічними процесами, являє собою єдність об'єктивних і суб'єктивних чинників: дії об'єктивних економічних законів і суб'єктивної діяльності людей з їх використання. Аналізуючи механізм управління зайнятістю, що склався в умовах планово-директивної системи, можна сказати, що його суб'єктивна сторона набула гіпертрофованого і деформованого розвитку на шкоду і за рахунок об'єктивної, ігнорувалася цілий ряд економічних законів і передусім закон вартості у відтворенні робочої сили.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Наукові засади розробки стратегії розвитку регіонального та національного ринків праці

обґрунтовуються в роботах О.М. Алімова, М.І. Долішнього, С.І. Пирожкова, С.І. Бандура, О.А. Грішнєвої, Е.М. Лібанової, Л.С. Лісогор, О.В. Макарової, В.В. Онікієнка, І.Л. Петрової, Л.Г. Ткаченко, О.М. Палій та багатьох інших вітчизняних науковців. Однак проблема розвитку ринку праці в регіонах та і в Україні загалом залишається актуальною [1-4].

Формулювання цілей статті. Метою статті є показати один з можливих шляхів формування ринку праці як основного механізму управління зайнятістю в ринкових умовах господарювання через посилення ефективності дії цього механізму, впроваджуючи ринкові регулятори зайнятості.

Виклад основного матеріалу дослідження. Як головну мету управління процесом формування і розвитку ринку праці було б логічно визнати досягнення оптимальної зайнятості – діалектичної єдності її раціональності та ефективності. Подальше цілепокладання, на наш погляд, треба здійснювати на основі структури і змісту процесу відтворення робочої сили, оскільки управління зайнятістю через багатогранність і складність цього процесу поширюється практично на всі фази відтворювального процесу. Досягнення оптимального стану зайнятості можливе тільки за певних управлінських дій на процес формування робочої сили, її розподілу (перерозподілу) і використання.

Нова система управління, адаптована до ринкових умов, повинна формуватися на основі сполучення в механізмі управління зайнятістю двох взаємодоповнювальних методів досягнення її оптимального кількісного і якісного змісту: прямого (через план-програму, систему держзамовлення і тому подібне) і непрямого (опосередкованої ринком праці, попитом і пропозицією, товарно-грошовими відносинами тощо), який робить коригуючу дію на пропорції відтворення і розподілу робочої сили.

Звідси слідує відповідний висновок про один з можливих шляхів формування ринку праці як основного механізму управління зайнятістю в

ринкових умовах господарювання. Посилення ефективності дії цього механізму пов'язане з впровадженням ринкових регуляторів зайнятості.

Проте і суб'єктивні чинники механізму управління зайнятістю не повинні втратити своєї дії. Тут задача полягає в тому, щоб застосовувані методи опосередкованої дії забезпечували у сфері зайнятості взаємноузгодження економічних інтересів держави, працедавців і окремих працівників, тобто ринковий механізм регулювання зайнятістю повинен мати в основі економічні важелі управління [5].

Економічними важелями для поєднання реалізації державної політики зайнятості і соціально-економічних процесів, наявних на ринку праці, є довгострокові економічні нормативи, які встановлюють мінімальну оплату праці, норми взаємодії працедавця і наймача, регулювання економічних принципів у відносинах підприємств з навчальними закладами, між підприємствами, територіями, галузями в питанні перерозподілу робочої сили. Сюди ж можна віднести розвиток податкової політики, що визначає умови для переливання засобів у необхідному напрямі, наприклад, у напрямі розвитку наукомістких виробництв, що збігається з наявною тенденцією і відповідним завданням з оптимізації зайнятості.

Економічні методи можна застосовувати також для оцінки дотримання соціальних стандартів, поліпшення умов праці (наприклад, як штрафних санкцій за невпорядковане робоче місце, використання у важких і шкідливих умовах жіночої і дитячої праці та ін.) [6].

Проведений аналіз матеріалів і публікацій з регулювання зайнятості в країнах ринкової економіки дає підставу припустити, що роль основних економічних інструментів у механізмі управління зайнятістю належить ціні і вартості робочої сили, заробітній платі, а також податковому регулюванню (пільгам) і державним інвестиціям в пріоритетні для розвитку зайнятості галузі господарства.

Така політика в галузі зайнятості немислима без ринку праці з усіма

його інфраструктурними ланками. Передбачувані зміни в об'єктивній і суб'єктивній сторонах механізму управління зайнятістю, а саме: впровадження ринкових відносин і ринкових методів управління, певною мірою вже здійснено, що виявляється поки що як механізм вивільнення робочої сили і наступних її перепідготовки та перерозподілу.

Цей механізм управління зайнятістю ми не можемо вважати оптимальним. Його ефективність виправдана з точки зору економічного критерію. Оцінюючи ж зайнятість з позицій соціального критерію, навряд чи можна буде визнати такий механізм ефективним у перспективі, коли закінчиться процес переливання робочої сили з виробничої сфери в невиробничу. Отже, в ринковому механізмі оптимізації зайнятості дія економічних методів управління повинна бути спрямована значною мірою на розвиток і закріплення позитивних тенденцій в структурі зайнятості, що виникають на ранніх стадіях формування робочої сили.

Важливим моментом у формуванні ринкового механізму регулювання зайнятості є проблема керуючої ланки. Передусім це стосується механізму взаємодії центральних, регіональних, місцевих, а також галузевих органів управління.

Враховуючи той факт, що з переходом до ринку галузева система управління трудовими ресурсами практично припинила своє існування, посилюється роль території в питаннях забезпечення оптимальності рівня і структури зайнятості. Сказане можна підтвердити рядом аргументів. Передусім в умовах ринку територія отримала велику завершеність з точки зору виходу її систем на всі фази процесу відтворення робочої сили, кожна з яких визначає велику мету системи управління зайнятістю. До того ж населення, як основний складник трудового потенціалу має територіальну владу [7].

Функції регулювання зайнятістю диференціюються залежно від рівня управління. Передусім це питання розподілу функцій між центром і

регіонами. Не розвиваючи глибоко цю тему, зазначимо, що в найзагальнішому плані перерозподіл функцій є і метою значної диференціації всієї системи управління зайнятістю.

В той же час очевидна і необхідність центрального рівня управління, природно на новій основі відносин з територіальною владою. Принципово важливим моментом при цьому має бути повна віднова з боку центральних органів від виконання функцій, які входять у компетенцію регіональних і місцевих органів управління. У зв'язку з цим, на державному рівні системи управління зайнятістю доцільно розв'язувати спільні економічні, соціальні, дослідницькі, інформаційно-облікові та організаційні задачі проведення аналітичних досліджень, здійснення прогнозування, планування змін зайнятості на регіональному рівні, обліку взятих в усьому різноманітті сфер суспільно корисної діяльності, розвитку державної служби зайнятості і т. ін.) [8].

Першочерговою задачею обласної ланки системи управління трудовими ресурсами і зайнятістю населення є забезпечення надійного функціонування районних і міських систем, міжрайонного і регулювання зайнятості, а також забезпечення економічних важелів перерозподілу робочої сили в цілях підвищення ефективного використання і запобігання безробіттю. Тут, крім задач програмування і планування зайнятості, забезпечення ефективного використання трудового потенціалу регіону, стимулювання створення нових робочих місць і розвитку системи працевлаштування, перепрофілювання і перенавчання вивільнених працівників, важливого значення набувають функції прогнозування демографічного розвитку і формування трудових ресурсів, безпосередньої координації процесів відтворення трудових ресурсів, створення інформаційних банків даних незайнятого населення, вільних і створюваних робочих місць [9-10].

Основною ж ланкою в системі управління зайнятістю в ринкових

умовах господарювання слід вважати районний і міський рівні. Саме тут має бути забезпечена ефективна взаємодія функцій державних органів територіального управління, місцевих органів, профспілкових та інших громадських організацій з роботодавцем.

На районному, міському рівні ефективніше розв'язуються такі завдання:

- 1) планування трудових ресурсів і прогнозування динаміки відтворення робочої сили;
- 2) персональний облік незайнятого працездатного населення і руху трудових ресурсів, створення автоматизованих інформаційних банків незайнятого населення, вільних і створюваних робочих місць;
- 3) профорієнтація населення, професійна підготовка молоді в навчальних закладах різних видів, перенавчання вивільнених працівників;
- 4) облік, атестація і раціоналізація робочих місць;
- 5) організація консультацій та інформування населення з питань працевлаштування в районі, місті, а також з виїздом на роботу в іншу місцевість;
- 6) створення організаційно-економічних умов розвитку малого підприємництва, індивідуальної трудової діяльності, вдосконалення і розширення застосування гнучких і нових видів зайнятості.

Відмінність функцій управління зайнятістю на кожному рівні потребує відповідного підходу і під час організації діяльності органів управління. Тут неприпустимим є копіювання структур згори донизу, що значною мірою спостерігалось в попередні роки. При загальному підході до формування цих органів (а саме: гнучке управління тенденціями зайнятості), у кожному конкретному випадку має бути досягнутий цілком індивідуальний зміст, що відповідає конкретним функціям, призначений для управління цілком певними тенденціями.

Зокрема, на місцевому рівні у функціях управління зайнятістю

постають конкретні практичні задачі, що власне і визначає його провідну роль у ринкових умовах господарювання. Проте, розв'язання цих задач потребує відповідної структури органів територіального управління. Оскільки цей рівень ми визначили як основний і він цікавить нас у практичному плані, розглянемо основні напрями підвищення ефективності регіональної системи управління зайнятстю.

Специфіка цього рівня, істотні регіональні особливості у формуванні і використанні трудових ресурсів, а також різні відомства елементів управління можуть бути найоптимальніше враховані при використанні програмно-цільового методу управління, що практично може бути виражене в розробці та реалізації регіональних працевзберігаючих програм. Складність і багатоаспектність організації управління зайнятстю на рівні регіону наполегливо ставить питання про підвищення координуючої функції. Працевзберігаюча програма регіону може стати ефективним інструментом координації, оскільки в ній повинне передбачатися ресурсне забезпечення. Складність реалізації таких програм полягає в тому, що функції з організації її виконання, контролю за виконанням, входять до компетенції різних органів, які займаються питаннями управління зайнятстю.

В умовах Київської області основним суб'єктом державного управління регіональними програмами повинні стати обласне управління з праці і зайнятості населення та центри (у містах і районах) із працевлаштування, перенавчання і профорієнтації населення. На жаль, нині координуюча функція цих органів реалізується слабо і не забезпечує ефективного управління процесами руху трудових ресурсів у регіоні. Замість єдиного, наділеного відповідними повноваженнями і ресурсами органу діють різні адміністративні структури, які управляють окремими питаннями відтворення робочої сили [11].

Для реалізації регіональної працевзберігаючої програми, з метою впорядкування діяльності відповідних органів регіонального управління, на

наш погляд, необхідно створити регіональний координаційний центр, на який має бути покладена відповідальність за розробку і виконання програми. Цей центр має бути наділений необхідними правами і володіти фінансовими ресурсами. Пропоновані координаційні центри доцільно створити при органах виконавчої влади регіонів. До їх складу могли б увійти представники органів працевлаштування, державної статистики, органів внутрішніх справ і військкоматів, служб соціального забезпечення, відділів освіти, житлово-комунального господарства, підприємств і організацій регіону, профспілкових органів, наукових установ та ін.

Координаційний центр, маючи повну і достовірну інформацією, міг би вирішувати принципові питання регіональної політики зайнятості. Робочими органами регіонального центру, головною ланкою всієї системи управління зайнятістю повинні стати муніципальні центри з працевлаштування, перенавчання і профорієнтації населення. Проаналізуємо покладені на них функції, делеговані їм права і систему забезпечення їх функціонування.

До функцій і задач місцевих органів передусім повинні відноситись: аналіз попиту і пропозиції на робочу силу; організація розробки програм зайнятості; облік вільних робочих місць; облік громадян, які звертаються з питань працевлаштування; пошук вільних місць для тих, кому потрібна робота; реєстрація безробітних і надання їм відповідної допомоги; створення автоматизованих банків даних і забезпечення населення достовірною, повною і оперативною інформацією про можливості працевлаштування; надання послуг із працевлаштування вивільнених працівників і незайнятого населення; професійна орієнтація населення; організація професійного навчання і підвищення кваліфікації незайнятих громадян; розробка заходів щодо підвищення соціальної захищеності окремих груп населення; організація громадських робіт.

Вивчення практичного стану справ в області дозволяє дійти висновку

про невиконання чинними органами зайнятості переважної більшості з указаних функцій. При цьому необхідно зазначити, що причини такого стану більшою мірою не залежать безпосередньо від них самих. Так, в основі успішної реалізації більшості з перерахованих функцій лежить володіння повною, своєчасною і достовірною інформацією від підприємств, організацій і установ про вільні робочі місця, вакантні посади, про всіх працівників, які вивільняються, прийнятих і звільнених. Як показує практика, підприємства не інформують органи зайнятості із цих питань у повному обсязі, а в таких умовах важко чекати на результативну роботу, тобто, формування ринку праці в регіоні потребує розвитку нормативно-правової бази.

Ускладнена реалізація і функції працевлаштування, оскільки направлення на працевлаштування від органів зайнятості, видані на основі заявок підприємств, не можуть мати обов'язкового характеру, оскільки вивільнені працівники мають, як правило, низьку кваліфікацію і не можуть задовольнити працедавця. Ефективним працевлаштування буде тоді, коли воно динамічно впишеться в ринковий простір регіону, стане функцією ринку праці. В цілях нормалізації положення на етапі перехідного періоду, в умовах недосконалості регіонального ринку праці було б доцільно встановити тимчасовий порядок прийому на роботу через органи працевлаштування (на основі двостороннього договору), передбачити відповідні економічні санкції по відношенню до тих підприємств, які не виконують договірних зобов'язань.

Наприклад, якщо підприємство на основі такого договору отримало пільговий кредит або звільнення від податку і не виконало зобов'язання із створення певного числа робочих місць, договір достроково повинен бути розірваний, а кредит і пільги відкликані.

У зв'язку з відсутністю нормативно-правової бази ринку праці ряд функцій (профорієнтація, перепідготовка, навчання новим професіям і т. ін)

виконується або формально, або взагалі не виконується. На нашу думку, крім слабкої нормативно-правової бази тут є інша причина, суть якої в недосконалості системи економічних відносин. Питання це складне, оскільки в даний час органи зайнятості переведені на самофінансування і, здавалось би, це повинно створити необхідну систему стимулів. Проте і діяльність на основі самофінансування зорієнтована на кінцеві цілі, далекі від інтересів регіону і його населення. Прагнення просувати свій бізнес штовхає органи зайнятості до збільшення числа працевлаштувань, тобто, по суті, до збільшення плинності кадрів [12].

Досвід низки економічно розвинених країн (наприклад, Швеції) свідчить про можливість високоефективної роботи служб зайнятості на основі бюджетного фінансування. Підставою для такої постановки питання могло б бути цільове використання як джерела фінансування частини плати підприємств за трудові ресурси. Однак чинна податкова політика в Україні не дозволяє реалізувати це насправді.

По-перше, основна частина плати за трудові ресурси надходить не до місцевих бюджетів, а, в основному, в обласні і державні. Таким чином, податки надходять не тим конкретним територіям, на який безпосередньо функціонують підприємства і ресурси яких вони безпосередньо використовують. Варто зазначити, що ці засоби використовуються, як правило, не за призначенням, їх перерозподіл має довільний характер.

По-друге, кошти, які надійшли до бюджету у вигляді плати за трудові ресурси, практично на розвиток служб працевлаштування, перенавчання і профорієнтації не використовуються.

І, по-третє, розмір цієї плати дуже невисокий і не відповідає реальним витратам на відтворення робочої сили.

На наш погляд, щодо плати за трудові ресурси потрібно ухвалити закон про перерахування її повністю до місцевих бюджетів. Оскільки поняття «місцевий бюджет» поширюється і на обласний, і на міській рівні,

то необхідно визначитися у відповідній диференціації платежів, що вносяться. На нашу думку, не менше 50% коштів, які надходять, повинно залишатися у розпорядженні міських (районних) органів виконавчої влади, оскільки підприємства функціонують безпосередньо на їх території і саме тут здійснюється процес відтворення робочої сили.

Окремо слід зупинитися на функції соціального забезпечення тимчасово незайнятих і таких, які не мають роботи.

Узагальнюючи сказане про необхідність підвищення дієвості головної ланки регіональної системи управління зайнятістю – центрів і бюро зайнятості, перепідготовки і профорієнтації, варто звернути увагу на необхідність вирішення питань про їх правовий статус, уточнити функції, узаконити джерела фінансового забезпечення. Особливої уваги потребує питання посилення соціальної функції органів з управління зайнятістю населення в умовах їх переведення на самофінансування.

Незважаючи на складність наявної на ринку праці, яка характеризується значним перевищенням пропозиції робочої сили над попитом, запропоновані заходи дозволяють ослабити тиск на ринок праці, цілеспрямовано формувати умови і передумови його розвитку. Ринок праці регіону, його інфраструктура на основі державної політики підтримки розвитку ринкових відносин у господарстві регіону повинен забезпечити рішення наступних задач:

- збільшення тривалості загальної і спеціальної підготовки працівників, а також підвищення частоти їх перепідготовки на спеціальних курсах, які необхідно передбачити у рамках програм перепідготовки;
- розширення масштабів надання спеціальних стипендій для осіб, які бажають пройти перепідготовку;
- надання довгострокових кредитів, що запобігають зниженню життєвого рівня тих, хто навчається;
- збільшення розміру пенсій до такого рівня, коли пенсіонер, як правило,

не потребуватиме пошуку додаткових джерел засобів для існування;

- продовження тривалості оплачуваних відпусток для жінок з малолітніми дітьми.

Згідно з експертними оцінками, реалізація вказаних заходів може знизити чисельність осіб, які потребують працевлаштування, близько на 10%. Зрозуміло, реалізувати ці заходи в повному обсязі буде дуже складно внаслідок наявної нестачі коштів для фінансування соціальних програм в умовах гострого бюджетного дефіциту.

Необхідно зазначити, що масштаби безробіття як такого не становлять найтривожнішої проблеми. Для України в цілому і Донецькій області зокрема такою проблемою є довготривале безробіття.

Масштаби тривалого безробіття залежать від двох найважливіших причин: 1) від ефективності функціонування служб зайнятості і системи перепідготовки працівників та 2) від відносної (порівняно із середньою заробітною платою, пенсіями) величини допомоги з безробіття. Тому основною метою ефективної політики на ринку праці є формування гнучкої, розгалуженої системи перепідготовки і допомоги безробітним і в той же час створення стимулів для осіб, які втратили роботу, активно брати участь у пошуку нових робочих місць.

Висновки. Таким чином, щоб досягти максимального соціального ефекту в процесі формування ринку праці необхідно враховувати наступні особливості:

- по-перше, чітко розмежовувати власне безробіття як результат розвитку ринкових відносин і різні форми прихованої стагнуючої незайнятості, які існували в нашому економічному минулому (наприклад, приховане безробіття, а насправді – незайнятість, яка в середньоазіатських республіках протягом багатьох років становила 5-6 млн осіб, хоча і не мала нічого спільного з розвитком ринкових відносин);

- по-друге, диференціювати визначення статусу власне безробітного і

вивільненого працівника (передбачається, що вивільнений працівник, який бажає пройти перепідготовку, не повинен вважатися безробітним, який проходить перепідготовку). В той же час не слід відносити до безробітних осіб, які не мають роботи, але які користуються іншими, ніж допомога з безробіття, джерелами засобів для існування (кредитами, прибутками від здачі в оренду нерухомості, іншої власності і т. ін.).

Основами законодавства про зайнятість населення, ухваленими в січні 1991 р., передбачається, що розмір допомоги з безробіття повинен визначатися виходячи з мінімального споживчого бюджету, величина якого, у свою чергу, розраховуватиметься за «споживчим кошиком». Проте в умовах, коли компоненти цього «кошика» через інфляцію постійно підвищуються в ціні, а виплати за допомогою здійснюються з державного бюджету, дефіцит якого в наш час посилюється браком надійних і стабільних джерел надходження коштів, механізм грошових компенсацій за втрату робочого місця стає неефективним. У зв'язку з цим потрібні нові, неординарні заходи, спроможні послабити тиск на ринок праці. До числа таких заходів, на нашу думку, в Київській області можна віднести:

- наділ жителів великих міст (де робітники найбільшою мірою знаходяться під загрозою залишитися без роботи) земельними ділянками, що дозволить їм не лише годувати себе, але й утримувати прибуткове сільськогосподарське виробництво і таким чином відмовитися від звернення по допомогу в державні служби зайнятості;

- виділення безробітним як компенсації машин, верстатів та іншого устаткування підприємств, призначених до ліквідації, а також невстановленого устаткування підприємств, з правом їх використання і наступного продажу, надання на пільгових умовах можливості найму виробничих площ на збиткових і таких, що підлягають ліквідації;

- матеріальне стимулювання часткової і повної самозайнятості населення, що вирішує дві проблеми: 1) створює умови для активної праці

та 2) з часом дозволить відмовитися від допомоги з безробіття;

- державний контроль за використанням робочого часу. Робочий час працівника в будь-яких ситуаціях не повинен перевищувати 8-ми годин на день;

- надання підприємствам права відправляти працівників в неоплачувану відпустку зі збереженням права на пенсію, безперервність стажу і т. д.;

- розширення форм, сфер і умов перепідготовки, створення умов для проходження працівниками декількох спеціальних і загальноосвітніх курсів перепідготовки кадрів зі стипендією декілька меншою, ніж допомога з безробіття;

- дозвіл трудової еміграції.

Усі перераховані вище заходи спрямовані на те, щоб обмежити відкрите безробіття і трансформувати його в приховане, менш небезпечне з точки зору соціально-політичних наслідків і що потребує менших фінансових та інших ресурсів для управління зайнятістю.

Література

1. Онікієнко В.В., Ткаченко Л.Г., Ємельяненко Л.М. Розвиток ринку праці України: тенденції та перспективи. К.: НАН України, 2007. 285 с. С. 167.
2. ПРОБЛЕМИ РИНКУ ПРАЦІ. Новак І.М. Соціальний розвиток регіонів України: оцінка та напрями зменшення диспропорцій: Монографія // НАН України. Ін-т економіки промисловості, Ін-т демографії та соціальних досліджень. Донецьк–Київ, 2008. 185 с.
3. Акіліна О.В. Актуальні проблеми державного регулювання ринку праці в Україні / О.В. Акіліна // Статистика України. 2017. № 1. С. 90-96.

4. Зуб М.Я. Фактори впливу на розвиток регіонального ринку праці за умов євроінтеграції / М.Я. Зуб // Вісник Хмельницького національного університету. 2009. № 5. С. 221-224.
5. Kovach Valeriia Mechanism of personal management in labour market conditions / Kovach V., Hurkovskiy V., Deineha I. // Electronic scientific publication «Public Administration and National Security». 2019. №5(7).
6. Ільч Л.М. взаємодія ринків праці та освіти: сутність, характерні риси та модель функціонування / Л.М. Ільч // Економіка та держава. 2017. №4. С. 69-74.
7. Людський розвиток регіонів України: аналіз та прогноз. Колективна монографія. К.:НАН України, 2007. 327 с.
8. Кваша О.С. Ринок праці в Україні: аналіз сучасного стану та перспективи розвитку / О.С. Кваша // Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського. 2018. Випуск 22. С. 1074-1079.
9. Кір'ян Т. Напрями та шляхи подальшого зменшення обсягів безробіття в Україні / Т. Кір'ян, М. Шаповал, С. Коваль // Вісник економічної науки України. 2013. № 2. С. 51-58.
10. Маршавін Ю.М. Регулювання ринку праці України: теорія та практика системного підходу: монографія / Ю.М. Маршавін. К.: Альтерпрес, 2011. 396 с.
11. Рубежанська В.О. Функції та ключові напрями управління регіональним ринком праці / В.О. Рубежанська // Економіка і суспільство. 2016. Випуск 7. С. 582-589.
12. Федунчик Л.Г. Ринок праці в Україні: проблеми та напрями їх вирішення / Федунчик Л.Г. // Ринок праці та зайнятість населення. 2016. № 2. С. 31-34.

References

1. Onikienko V.V., Tkachenko L.G., Emelyanenko L.M. Development of the labor market of Ukraine: trends and prospects. Kyiv: National Academy of Sciences of Ukraine, 2007. 285 p. P. 167.
2. LABOR MARKET PROBLEMS. Novak I.M. Social development of the regions of Ukraine: assessment and directions of reducing disproportions: Monograph // NAS of Ukraine. Inst. Of Industrial Economics, Inst. Of Demography and Social Research. Donetsk–Kyiv, 2008. 185 p.
3. Akilina O.V. Actual problems of state regulation of the labor market in Ukraine / O.V. Akilina // Statistics of Ukraine. 2017. № 1. PP. 90-96.
4. Zub M.Ya. Factors influencing the development of the regional labor market in terms of European integration / M.Ya. Zub // Bulletin of Khmelnytsky National University. 2009. № 5. PP. 221-224.
5. Kovach Valeriia Mechanism of personal management in labor market conditions / Kovach V., Hurkovskyi V., Deineha I. // Electronic scientific publication «Public Administration and National Security» // №5 (7), 2019.
6. Ilyich L.M. Interaction of labor and education markets: essence, characteristic features and model of functioning / L.M. Ilyich // Economy and State. 2017. № 4. PP. 69-74.
7. Human development of the regions of Ukraine: analysis and forecast. Collective monograph. Kyiv: National Academy of Sciences of Ukraine, 2007. 327 p.
8. Kvasha O.S. Labor market in Ukraine: analysis of the current state and prospects of development / O.S. Kvasha // Mykolayiv National University named after V.O. Sukhomlinsky. 2018. Issue 22. PP. 1074-1079.
9. Kiryan T. Directions and ways of further reduction of unemployment in Ukraine / T. Kiryan, M. Shapoval, S. Koval // Bulletin of Economic Science of Ukraine. 2013. № 2. PP. 51-58.

10. Marshavin Yu.M. Regulation of the labor market of Ukraine: theory and practice of the system approach: monograph / Yu.M. Marshavin. K.: Альтерпрес, 2011. 396 p.
11. Rubezhanskaya V.O. Functions and key areas of regional labor market management / V.O. Rubezhanskaya // Economy and Society. 2016. Volume 7. PP. 582-589.
12. Fedunchik L.G. Labor market in Ukraine: problems and directions of their solution / L.G. Fedunchyk // Labor market and employment. 2016. № 2. PP. 31-34.