

кількох аргументів. Один із них – недоцільність, оскільки будь-яке втручання нівелюється поведінкою економічних агентів. Другий – це твердження, що така політика породжує (через раціональні очікування) результати, протилежні прогнозованим. Так, регулювання сукупного попиту призвело до наростання інфляційних процесів, хоча зайнятість залишалась на тому самому рівні. Третім аргументом був той, що державна політика стосується макроекономічного рівня, ігноруючи мікроекономічний, де саме і приймаються рішення про економічну поведінку в конкретній економічній ситуації. Прихильники ТРО закликають формувати економічну політику держави так, щоб вона забезпечувала стабільність рішень і законів, щоб зміна грошових і фінансових правил не пов'язувалася з тимчасовими потребами державного бюджету, щоб нові правила набували чинності через достатній проміжок часу, аби люди могли адаптуватися і прогнозувати свої дії.

За останні десять років ТРО привернула увагу економістів. Однак як на підтримку, так і проти ТРО висувуються різні досить переконливі аргументи, тому на сьогодні більшість економістів не погоджуються з ТРО. Проте, завдяки ТРО економісти і науковці приділяють набагато більше уваги можливому впливу очікувань на результати зміни політики, зв'язкам між мікро- і макроекономічними теоріями. Перспективним полем для подальших досліджень може бути прикладний аналіз очікувань економічних агентів у вітчизняній економіці та вплив цих очікувань на ситуацію на грошовому та валютному ринках, зокрема під час останньої фінансової кризи, введення Національним банком значних прямих обмежень щодо готівкових і валютних операцій, попередньої стерилізації грошової маси.

Література

1. **Артус М.М.** Гроші та кредит / Мирослав Миколайович Артус. – К. : Вид-во Європейського ун-ту, 2005. – 166 с.
2. **Гроші та кредит** / І.В. Алексєєв, М.К. Колісник, О.Й. Вівчар, П.Г. Ільчук. – Львів : НУ "Львівська політехніка", 2004. – 168 с.
3. **Гроші та кредит** / Савлук М.І., Мороз А.М., Лазепко І.І., Пуховкіна М.Ф., Шамова І.В. / за ред. М.І. Савлука. – К. : Вид-во Київського НЕУ, 2006. – 744 с.
4. **Лагутін В.Д.** Гроші та грошовий обіг / Василь Дмитрович Лагутін. – К. : Знання, 2003. – 200 с.
5. **Матвієнко П.В.** Розвиток грошово-кредитних відносин у трансформаційній економіці України / П.В. Матвієнко. – К. : Наук. думка, 2004. – 256 с.
6. **Гальчинський А.** Теорія грошей / Анатолій Гальчинський. – К. : Основи, 1996. – С. 51-64.
7. **Історія економічних учень** : підручник / за ред. Л.Я. Корнійчука. – К., 1999. – С. 431-433.
8. **Макконнелл К.Р.** Экономикс. Принципы, проблемы и политика / К.Р. Макконнелл, С.Л. Брю. – М. : Республика, 1992. – Т. 1. – С. 331-332.

УДК 331.5 (477.87)

Ст. викл. Ю.В. Машика – Закарпатський державний університет, м. Ужгород

МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ТА МОЖЛИВОСТІ ЙОГО ВИКОРИСТАННЯ В УКРАЇНІ

Йдеться про те, що з розвитком світової економіки, економічної інтеграції та співробітництва різних країн виникла необхідність узгоджувати та узагальнювати

трудова відносина, які складаються на національних ринках праці. Виконання цього зобов'язання взяла на себе Міжнародна організація праці (далі МОП), яка у Конвенціях і Рекомендаціях юридично закріпила норми трудових відносин як частину міжнародного права. Конвенції та Рекомендації МОП після ратифікації їх парламентами багатьох країн стали складниками національного трудового права, яке регулює певні аспекти національного ринку праці.

Ключові слова: міжнародна організація праці, ринок праці, модель соціального партнерства, конвенція, програма зайнятості населення.

Senior teacher Yu.V. Mashyka – Transcarpathian State University, Uzhgorod

The international experience of the employment adjustment and the possibilities of its application in Ukraine

The article tells that with the development of the worlds economics, the economic integration and cooperation of different countries, the necessity of coordination and generalization of the labour relationships that arise at the national labour markets has appeared. The International Organization of Labour (further IOL) took the responsibility of the fulfillment of these duties and legally consolidated the standards of the labour relationships as a part of international law in Conventions and Recommendations. The Conventions and Recommendations of IOL after the ratification them by the parliaments of many countries became the constituent part of the national labour law, that regulates certain aspects of the national labour market.

Keyworlds: the International Organization of Labour, the labour market, the model of social partnership, convention, the employment program of population.

Вступ. Комплексному теоретико-практичному дослідженню питань організації зайнятості в умовах адаптації економіки до ринкових відносин присвятили свої праці українські вчені С. Бандура, Д. Богиня, В. Брич, С. Вовканич, Б. Данилишин, Е. Лібанова, С. Пирожков, С. Писаренко, У. Садова, Л. Семів, Л. Шевчук, М. Шаленко, М. Чумаченко.

Наукові основи становлення більш ефективних моделей розвитку трудового потенціалу, зокрема зайнятості та безробіття на регіональному та галузевому рівні на засадах дії законів ринкової економіки, висвітлено в публікаціях науковців-дослідників М.І. Долішнього, С.М. Злупка, В.С. Кравціва, М.А. Лендела, В.П. Мікловди, М.І. Пітюлича та ін.

Проте, незважаючи на значний науковий доробок, праці названих вчених та інші публікації і розроблення не охоплюють всього спектру питання щодо вдосконалення та використання міжнародного досвіду регулювання зайнятості населення, що власне і стало предметом нашого дослідження.

Для написання статті використовували методи статистичні, економіко-математичні, порівняльного аналізу та динамічних рядів. Мета нашого дослідження – дослідити міжнародний досвід регулювання зайнятості та можливості його використання в Україні. Для висвітлення мети стаття складається зі вступу, основної частини дослідження, яка викладена в двох розділах, висновків і переліку використаних джерел.

У першому розділі йдеться про історію розвитку, суть та значення МОП. У другому розділі розкривається питання щодо застосування міжнародного досвіду регулювання зайнятості населення в Україні.

Результати дослідження

Історія розвитку, суть та значення МОП. Створена у квітні 1919 р. як автономна організація Ліги Націй із затвердженням її Статуту як частини

ХІІІ Версальського договору, у 1946 р. МОП – перша спеціалізована установа ООН. Мета цієї організації – сприяння встановленню міцного миру через підтримку соціальної справедливості; поліпшення умов праці та підвищення життєвого рівня внаслідок вжиття міжнародних заходів зі сприяння встановленню економічної та соціальної стабільності. Для досягнення цієї мети МОП скликає конференції за участю представників урядів, профспілок і підприємців для розроблення рекомендацій щодо міжнародних мінімальних норм та міжнародних конвенцій про працю з питань прав людини, свободи асоціацій, заробітної плати, тривалості робочого дня, мінімального віку для прийняття на роботу; умов праці різних категорій працівників; компенсації в разі нещасних випадків на виробництві, соціального страхування; оплачуваних відпусток, охорони праці, працевлаштування, трудової інспекції [1, с. 398].

Отже, МОП – це тристороння організація, яку представляють працівники, роботодавці та державні органи з рівними правами під час прийняття рішень. Результати цієї співпраці щорічно обговорюються на тристоронній конференції. Завдяки діяльності цієї організації та покращенню комунікації в усьому світі люди дедалі більше усвідомлюють відмінності умов праці в різних країнах. Свою діяльність МОП розпочала з прийняттям Конвенції, яка регулює ринок праці. Так, уже в 1919 р. на першій сесії МОП було прийнято Конвенцію про обмеження з 1921 р. робочого дня на промислових підприємствах – 8 год. на день, або 48 год. на тиждень, але вона в той час не була ратифікована всіма державами. Нині в більшості розвинених країн ринкової економіки законодавчо визначений 8-годинний день, а в деяких країнах встановлений 36-40-годинний робочий тиждень (наприклад, у Франції, Україні, а також у США) [2, с. 214].

Україна вступила до МОП у квітні 1954 р., перебуваючи у складі Радянського Союзу. Міжнародні трудові норми України викладені у конвенціях, рекомендаціях МОП, угодах: Конвенції 158 МОП, Рекомендації 166 МОП "Про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця", Конвенції 154 МОП, Рекомендації 163 МОП "Про сприяння колективним договорам", Конвенції 168 МОП "Про сприяння зайнятості та захисту від безробіття", Конвенції 98 МОП "Про застосування принципів права на організацію і введення колективних договорів" [3].

Багато конвенцій, розроблених і прийнятих на конференціях МОП [4], спрямована на ліквідацію різних форм дискримінації іноземної робочої сили. Більшість країн світу, в тій чи іншій формі, долучили до своїх законів положення, що відповідають вимогам конвенцій МОП. Україна за роки незалежності ратифікувала Конвенції та Рекомендації МОП з основних проблем відтворення та використання економічно активного населення.

Важливе значення для розвитку в Україні цивілізованих соціально-трудових відносин, які б відповідали потребам громадянського суспільства і соціально-орієнтованої ринкової економіки, має досвід їх регулювання у високорозвинених європейських країнах. Високого рівня соціально-економічного розвитку в цих країнах досягнуто значною мірою завдяки конструктивній співпраці між соціальними партнерами. Згідно з соціально-економічними та національними особливостями країн склалися різні моделі соціального

партнерства. Вони розрізняються за механізмом правового регулювання договірному процесу, за особливостями відносин між соціальними партнерами, за рівнем демократизації виробничого життя, за політичними орієнтаціями соціально-трудових відносин (соціал-демократична, консервативна, соціалістична) та за іншими ознаками.

За механізмом правового регулювання договірному процесу у світі склалися три основні моделі соціального партнерства [5, с. 140-145].

Перша модель характеризується високим рівнем централізації договірному процесу. Вона найбільш характерна для країн Північної Європи: Бельгії, Данії, Нідерландів, Норвегії, Фінляндії, Швеції. У цих країнах втілено принцип трипартизму (принцип і практика тристоронніх консультацій з метою вироблення компромісної тристоронньої угоди профспілок, підприємців і держави [6, с. 690]) МОП, згідно з яким усі рішення щодо соціально-трудових відносин приймаються за активної участі владних структур та за діяльності всіх соціальних партнерів. Дії сторін соціально-трудових відносин детально регламентовані законодавством, чітко визначено повноваження та розроблено процедури вирішення трудових спорів (конфліктів). Організаційний рівень соціально-трудових відносин за експертними оцінками МОП є дуже високий. Угоди, що укладаються між соціальними партнерами, стають основою для всіх галузей і підприємств. Частка працівників, об'єднаних у профспілки, у скандинавських країнах становить 90 %. Завдяки взаємодії та соціальному діалогу на загальнонаціональному рівні майже завжди досягається компроміс та злагода, що стало основою побудови держави загального добробуту.

Друга модель найбільш характерна для країн Центральної Європи (Австрії, Італії, Німеччини, Франції, Швейцарії) та Великої Британії, Ірландії. У цих країнах, як правило, на національному рівні не створюються постійно діючі органи соціального партнерства. Уряди країн регулярно проводять консультації з національними об'єднаннями профспілок і роботодавців. Спільні рішення на макроекономічному рівні майже не приймаються, але іноді укладаються загальнонаціональні угоди з найважливіших питань соціально-трудових відносин. Основний рівень соціального партнерства в цій моделі – мезоекономічний, тобто основні угоди приймаються на рівні регіонів та галузей. Частка працівників, об'єднаних у профспілки у цих країнах, перебуває у межах від 30 % до 60 %. Вважаємо, що така модель може бути застосована на регіональному рівні, зокрема на Закарпатті по лінії обласної ради профспілок, у складі якої функціонують обласні комітети профспілок за галузевим принципом (видами економічної діяльності).

Третя модель характеризується тим, що переговорний процес відбувається на мікроекономічному рівні. Вона характерна для Франції, Іспанії, Португалії, Греції, а також США і Японії. У цих країнах роль профспілкового руху незначна, вважають, що в постіндустріальному суспільстві відмирає захисна функція профспілок. У практику соціально-трудових відносин широко втілюється система індивідуальних трудових контрактів, у разі порушення яких працівник сам може відстояти свої права через суд. Частка працівників, об'єднаних у профспілки, досягає 30 %.

Згідно з дослідженнями Організації економічного співробітництва та розвитку, не можна надати перевагу жодній з цих моделей, оскільки кожна має сильні і слабкі риси. Немає моделі, яка б гарантувала низький рівень інфляції, конкурентоспроможність підприємств, низький рівень безробіття, постійне підвищення заробітної плати, високу соціальну захищеність, злагоду в суспільстві. Результати дослідження свідчать, що соціально-трудові відносини мають бути гнучкими, швидко пристосовуватися до необхідності змін [5, с. 140].

Важливу роль у питаннях соціально-трудових відносин відіграє також Економічна і соціальна рада (далі ЕКОСОР) – головний координуючий орган ООН в сфері економіки, соціальних відносин, екології, охорони здоров'я, культури, науки й освіти. Ця міжнародна організація має розгалужену організаційну систему, до складу якої входять дев'ять функціональних комісій, п'ять регіональних комісій (за регіонами світу), шість постійних комітетів; їй також підпорядковано вісімнадцять спеціалізованих закладів, програми, центри тощо.

Функціональні комісії ЕКОСОР такі: 1) Статистична комісія; 2) Комітет з народонаселення й розвитку; 3) Комісія соціального розвитку; 4) Комісія з прав людини; 5) Комісія зі становища жінок; 6) Комісія зі запобігання злочинності; 7) Комісія з наркотиків; 8) Комісія з науки й техніки; 9) Комісія зі стійкого розвитку [7, с. 76].

У країнах Європейського Союзу (далі ЄС), у ході консультацій і угод приділяється значна увага вирішенню соціально-трудових відносин. Зокрема, Комісія Європейського Союзу (далі КЄС) здійснила уніфікацію законів, що регулюють діяльність компаній. Головна увага була приділена широкому спектру соціальних проблем, зокрема соціально-трудових відносин – від інституціоналізації взаємовідносин між працівниками і підприємцями, забезпечення безпеки на робочому місці до участі працівників в управлінні компаніями і прийняття колективних угод в рамках ЄС.

Незважаючи на тенденцію децентралізації соціально-трудових відносин та скорочення профспілкового членства, майже в усіх країнах ЄС колективні договори продовжують охоплювати більшість працівників, оскільки в багатьох західноєвропейських країнах законодавство дає право урядові поширювати великомасштабні угоди між профспілками і роботодавцями (їх об'єднаннями) на всю галузь, або регіон. Внаслідок цієї практики в середині 90-х років ХХ ст., за прикладом Франції, профспілки об'єднували 9,1 % найманих працівників, а колективними договорами було охоплено 90 % працівників, в Нідерландах, відповідно, – 25,6 та 80 % [8 с. 45].

Колективні договори, в процесі переходу до ринкових умов, набувають дедалі вагомішої значимості в діяльності підприємств і організацій як України, так і Закарпатської області. Колективні договори – це інформація про кількість та структуру колективних договорів (укладених та зареєстрованих), яка подається підприємствами, установами та організаціями, на яких вони діють, згідно з Законом України "Про колективні договори і угоди" [9]. До працівників, які охоплені колективними договорами, належать працівники, які перебувають у штаті підприємства, незалежно від членства у профспілці, вра-

ховуючи і тих, які на момент складання звіту відсутні з різних причин [9, с. 7; 10, с. 353]. Кількість укладених колективних договорів та кількість працівників, охоплених ними, відображає табл. 1, з якої випливають такі висновки:

- кількість укладених колективних договорів має тенденцію до збільшення. Зокрема, в Україні на 1 січня 2007 р. кількість укладених колективних договорів по регіону збільшилась на 9,2 % порівняно з аналогічним періодом 2006 р.;
- кількість працівників, охоплених колективними договорами на початок 2007 р., становила 82,7 % загалом;
- дещо нижчий показник щодо кількості працівників, охоплених колективними договорами в Закарпатській області;
- значно перевищують середньо регіональний показник охоплення працівників колективними договорами такі секції: С, D, E – промисловість (94,1 %), I – діяльність транспорту та зв'язку (93,8 %) та низка інших. Водночас, у таких секціях, як J – фінансова діяльність, колективними договорами охоплено тільки 49,7 % працівників, в L – державне управління – тільки 52,3 %;
- значна різниця і в сумі витрачених коштів: в середньому на 1-го працівника в Україні, порівняно із Закарпатською областю (237,4 проти 86,3 грн);
- загалом, на 6 аналізованих секцій (A, B, C, D, E, F) в Україні припадає 24,5 % всіх укладених колективних договорів, на Закарпатті – 26,3 %, а кількість працівників, охоплених колективними договорами, відповідно, – 44,2 % та 36,9 %.

Створення в 1919 р. Міжнародної організації праці і перша прийнята нею конвенція, присвячена обмеженню робочого часу на промислових підприємствах до 8 годин на день, і друга про безробіття, вважаються початком нового типу відносин між державою, роботодавцями та працівниками. Світова економічна криза 1920-1930 рр., поширення новаторських ідей Дж. Кейнса про роль трудового чинника в макроекономічному регулюванні призвели до різкої зміни політики багатьох держав щодо зайнятості [12, с. 340-352].

Нині всі країни, які належать до економічно розвинених, та міжнародні економічні організації приділяють першочергову увагу проблемам зайнятості, як таким, без вирішення яких не можна забезпечити соціально-економічну стабільність. У цих країнах регулярно розробляють, фінансують і виконують програми зайнятості, що враховують специфіку конкретної соціально-економічної ситуації. У загальному випадку програми зайнятості можна поділити на групи активних підпрограм (сприяння зайнятості) і пасивних – підтримання доходів. До першої групи належать [13, с. 88-90]:

- програми з субсидування, найму на постійну роботу в приватному секторі, за цими програмами субсидії виділяються або на стимулювання зайнятості окремих груп працівників (наприклад, молоді), або на збереження робочих місць для працівників, що підлягають звільненню;
- програми підтримки підприємств, що створюються самими безробітними (програми самозайнятості). Така підтримка може надаватися на основі допомоги з безробіття (одноразова виплата суми, що дорівнює одно-, або дворічній сумі допомоги. Крім цього, такі програми охоплюють багато інших послуг, що надаються безкоштовно безробітним, які розпочинають свою справу;
- програми професійного навчання, перепідготовки і підвищення кваліфікації безробітних;
- програми безпосереднього створення нових робочих місць в державному або комерційному секторі.

Табл. 1. Стан укладення колективних договорів за видами економічної діяльності* (на 1 січня 2007 року)

Види економічної діяльності	Код КВЕД (секція)	Україна					Закарпатська область						
		Кі-сть укладених кол. договорів		Кі-сть працівників, охоплених кол. договорами	Сума витрачених коштів на 1-го прац.		Кі-сть укладених кол. договорів		Кі-сть працівників, охоплених кол. договорами	Сума витрачених коштів на 1-го прац.			
		Одиниць	% до поперед. року	тис.	% до облікової кі-сті штат. прац.	грн**	% до поперед. року	Одиниць	% до поперед. року	тис.	% до облікової кі-сті штат. прац.	грн**	% до поперед. року
Всього		92479	109,2	9757	82,7	237,4	126,3	2231	100,0	176,2	81,9	86,3	149,9
У т.ч: сільське госп-во, мисливство, лісове госп-во	A	8648	96,1	776,5	87,2	44,0	140,1	141	98,7	7,9	91,3	4,5	270,5
рибальство, рибництво	B	181	116,0	10,9	78,7	21,1	144,8	2	100,0	0,1	96,6	-	-
промисловість	C, D, E	9748	105,4	3137,4	93,1	333,1	132,6	326	109,4	49,5	94,1	95,2	121,7
будівництво	F	4125	100,6	379,1	79,5	315,8	114,7	118	113,5	7,5	91,2	161,0	171,2
торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку	G	8264	108,0	430,4	52,4	94,5	104,3	292	88,0	8,7	68,4	10,6	99,6
діяльність готелів та ресторанів	H	1151	108,2	53,7	63,4	258,0	212,2	20	90,9	0,7	73,6	-	-
діяльність транспорту та зв'язку	I	3591	105,2	928,6	92,8	671,1	127,0	97	91,5	17,9	93,8	444,7	175,1
фінансова діяльність	J	1476	119,9	143,7	51,6	419,3	87,3	70	125,0	2,7	49,7	31,5	195,3
операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям	K	6247	108,6	500,9	83,0	217,9	133,6	109	94,8	3,7	72,9	81,2	140,9
державне управління	L	11593	129,7	349,6	57,2	209,5	157,8	276	114,5	7,8	52,3	16,8	90,4
освіта	M	24146	110,0	1437,1	84,3	47,5	102,9	454	96,4	37,2	80,9	11,6	151,7
охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	N	6961	110,1	1163,4	87,5	52,9	115,9	142	98,6	24,9	78,4	7,4	418,2
надання комунальних та індивідуальних послуг; діяльність у сфері культури та спорту	O	6438	108,7	263,8	68,1	91,7	148,5	183	95,8	7,6	78,1	10,2	433,6
Секції КВЕД сфери матеріального виробництва, % до підсумку													
сільське госп-во, мисливство, лісове госп-во	A	9,3	x	8,0	x	18,5	x	6,3	x	4,5	x	5,2	x
промисловість	B	10,5	x	32,2	x	140,3	x	14,6	x	28,1	x	110,3	x
рибальство, рибництво	C, D, E	0,2	x	0,1	x	8,9	x	0,1	x	-	x	-	x
будівництво	F	4,5	x	3,9	x	133,0	x	5,3	x	4,3	x	186,6	x
Разом:		24,5	x	44,2	x	75,2	x	26,3	x	36,9	x	75,5	x

Примітка: *Розраховано за джерелом: [10, с. 384; 11, с. 434].

**Сума витрачених коштів на передбачені законодавством пільги та виплати працівникам і членам їх сімей.

До групи пасивних підпрограм належать програми надання всіх видів допомоги через втрату роботи (з безробіття, вихідні виплати, допомога працівникам збанкрутілих підприємств, спеціальна підтримка різних груп працівників) та програми дострокового виходу на пенсію (або передпенсію, оскільки людина може повернутися на роботу, або з досягненням пенсійного віку перейти на пенсію).

Міжнародний досвід щодо регулювання зайнятості населення. Міжнародний досвід свідчить, що регулювання зайнятості можна здійснювати за рахунок інших важелів державної політики [14, с. 457]: стимулювання зайнятості в розвинених країнах здійснюється шляхом надання пільг у разі звільнення від виплат у соціальні фонди, компенсації витрат на професійну підготовку і підвищення кваліфікації працівників і безпосередньо щодо зменшення податків на створення нових робочих місць, розвиток персоналу, за працевлаштування неконкурентоспроможних категорій громадян.

Крім того, існує практика спеціальних державних субсидій на заробітну плату працевлаштованим молодим людям, безробітним, або особам передпенсійного віку в розмірі 50 % витрат роботодавця на зазначені цілі протягом 3-6 місяців, що значно здешевлює для підприємств використання такої робочої сили; фінансові штрафи застосовуються в розвинених країнах в основному у разі використання такого адміністративного заходу, як квотування робочих місць для інвалідів та інших неконкурентоспроможних категорій працівників.

Безробіття властиве для усіх країн світу, зокрема і для розвинених, і характеризується ситуацією, за якої частина працездатних громадян не може знайти роботу. Рівень безробіття у відсотках до економічно активного населення за методикою МОП в країнах "великої сімки", Центральної Європи та окремих країнах СНД характеризує табл. 2.

Виконане дослідження (табл. 2) засвідчує про такі динамічні тенденції у рівнях безробіття аналізованих груп країн:

- зменшення рівня безробіття характерне для державної політики всіх аналізованих країн;
- в аналізованих країнах СНД тенденція до зменшення рівня безробіття у відсоткових пунктах (в.п.) у 2006 р., порівняно з 2000 та 2005 рр., проявляється в Білорусі, Казахстані, а також в Україні. Таку тенденцію у в.п. неможливо проаналізувати по Грузії, Російській Федерації, оскільки дані за 2006 р. відсутні;
- в окремих країнах "великої сімки" рівень безробіття у 2006 р. був значно вищим, ніж в країнах СНД (Франція – 9,4 %, Німеччина – 8,4 %). Однак, державна політика у сфері безробіття була спрямована на зниження його рівня: всі країни у 2006 р., порівняно з 2005 р., знизили цей рівень у в.п., за винятком Канади;
- у країнах Центральної Європи з 5-ти аналізованих країн всі досягли зменшення рівня безробіття у 2006 р., порівняно з 2000 та 2005 рр., за винятком Угорщини, де цей показник за останні 2 роки має тенденцію до збільшення.

У розвинених країнах реалізація державних гарантій соціального захисту громадян від безробіття здійснюється шляхом загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття; надання особливих гарантій працівникам, які втратили роботу через зміни в організації виробництва та праці; надання додаткових гарантій для окремих категорій гро-

мадян, які не здатні на однакових умовах конкурувати на ринку праці; надання гарантій для осіб з обмеженими фізичними та розумовими можливостями; добровільної участі громадян у державному страхуванні від безробіття.

Табл. 2. Рівень безробіття* (відсоток до економічно активного населення; у середньому за рік)

Угрупування країн	1995	2000	2004	2005	2006	2006, у відсоткових пунктах (в.п.) до:	
						2000	2005
Окремі країни СНД							
Білорусь	2,9	2,1	1,9	1,5	1,2	-0,9	-0,3
Грузія	...	10,3	12,6	13,8	...	...	...
Казахстан	...	12,8	8,4	8,1	7,8	-5,0	-0,3
Молдова	...	8,5	8,1	6,6	5,4	-	-1,2
Російська Федерація	9,5	10,6	7,9	7,2	...	-	-
Україна	5,6	11,6	8,6	7,2	6,8	-4,8	-0,4
Країни "великої сімки"							
Італія	11,2	10,1	8,0	7,7	6,8	-3,3	-0,9
Канада	9,5	6,8	7,2	6,8	6,3	-0,5	0,5
Німеччина	8,0	7,2	9,5	9,5	8,4	1,2	-1,1
Сполучене Королівство (Великобританія)	8,5	5,3	4,7	4,8	5,3	0,0	-0,5
Сполучені Штати Америки	5,6	4,0	5,5	5,1	4,6	0,6	-0,5
Франція	11,1	9,1	9,6	9,7	9,4	0,3	-0,3
Японія	3,2	4,7	4,7	4,5	...	-	-
Країни Центральної Європи							
Польща	13,3	16,1	19,0	17,7	13,8	-2,3	-3,9
Словаччина	13,1	18,8	18,2	16,3	13,4	-5,4	-2,9
Словенія	...	6,7	6,3	6,5	6,0	-0,7	-0,5
Угорщина	5,6	6,4	6,1	7,2	7,5	1,1	0,3
Чеська Республіка	4,1	8,7	8,3	7,9	7,1	-1,6	-0,8

Примітка: *Розраховано за джерелом: [10, с. 536, 15, с. 556].

Досвід розвинених країн переконливо доводить, що високі соціально-економічні результати, зокрема у зайнятості, досягаються лише за умови, що соціальні партнери як зацікавлені учасники регулювання соціально-трудових відносин беруть на себе і несуть рівнозначну відповідальність за розроблення і виконання взаємоприйнятних рішень і збереження соціальної злагоди.

Трудовий договір у формі контракту укладається тільки з тими категоріями працівників, стосовно яких існують відповідні нормативні акти. Такими актами є: Закон України "Про освіту", "Про статус академії наук України", "Про товарну біржу", "Про оплату праці", "Про основи державної політики у сфері науки і науково-технічної діяльності", "Про споживчу кооперацію", "Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи", "Про адвокатуру", "Про селянське (фермерське) господарство", "Про підприємства в Україні"; Указ Президента України "Про заходи щодо підвищення рівня роботи органів державної виконавчої влади", "Про вдосконалення державного регулювання у сфері зайнятості населення та

ринку праці в Україні"; Постанови Кабінету Міністрів України "Про управління майном, що є у загальнодержавній власності", "Про застосування контрактної форми трудового договору з керівниками підприємств, що є у загальнодержавній власності" тощо.

З метою забезпечення зайнятості населення, задоволення потреб громадян у праці Кабінет Міністрів України і місцеві органи державної виконавчої влади розробляють річні та довготермінові державні й територіальні програми зайнятості, в яких використовується досвід розвинених країн, Конвенцій та Рекомендацій МОП щодо зайнятості та безробіття населення. Ці програми спрямовані на: сприяння розвитку та структурної перебудови економіки, розширення сфери зайнятості за рахунок створення нових робочих місць шляхом прямого інвестування пріоритетних галузей і регіонів; стимулювання нових форм господарювання, наукомістких виробництв, підприємницької діяльності, розвиток малих і середніх підприємств та організацій; поліпшення системи відтворення, робочої сили в поєднанні з розвитком робочих місць, організацію профорієнтації, перепідготовку робочих кадрів та підвищення їх кваліфікації; організацію оплачуваних громадських робіт; добровільне переселення громадян у межах України; соціальну підтримку, соціальний захист громадян, нездатних на рівних можливостях конкурувати на ринку праці; розроблення заходів зі сприяння зайнятості сільського населення.

Основним завданням державної політики зайнятості є орієнтація регіонів на створення умов працевлаштування з урахуванням розвитку галузей економіки, забезпечення випереджаючої підготовки і перепідготовки робочої сили. Національна програма зайнятості населення України повинна виходити з програми стабілізації й розвитку економіки, і бути взаємопов'язаною з програмами інших напрямів – "Чорнобиль", "Пріоритетний розвиток села", "Екологія", "Приватизація", "Конверсія" та ін. [2, с. 116].

У Закарпатській обл. було розроблено програму зайнятості населення на 2006-2007 рр., яка затверджена рішенням двадцятої сесії обласної ради від 22 грудня 2005 р., № 649 [16]. Програму зайнятості населення розроблено відповідно до реалізації Указу Президента України від 11 липня 2005 р., №1073/2005 "Про вдосконалення державного регулювання у сфері зайнятості населення та ринку праці в Україні", Програми діяльності Кабінету Міністрів України "На зустріч людям" [17] та згідно зі статтею 14 Закону України "Про зайнятість населення" [18], статтею 42 Закону України "Про місцеве самоврядування в Україні" [19].

Програма спрямована на зменшення чисельності незайнятого населення; підвищення ефективності використання наявних і створення нових робочих місць, особливо шляхом залучення інвестицій, впровадження стратегії промислово-інноваційної політики; сприяння мобільності робочої сили; на підтримку підприємництва, малого та середнього бізнесу, індивідуальної трудової діяльності; працевлаштування незайнятих громадян, особливо тих, які проживають у сільських та гірських населених пунктах, на вільні й новостворювані робочі місця; посилення мотивації до легалізації продуктивної зайнятості; створення сприятливих умов для розвитку сільського (зеленого) туризму.

му; створення сільгосппідприємств, заснованих на приватній власності, а також власних сільських господарств, пов'язаних з виробництвом, переробкою та реалізацією сільськогосподарської продукції; легалізацією реальних обсягів трудової міграції, що сприятиме соціальному захисту мешканців області у разі хвороби, нещасного випадку на виробництві, профзахворювання, виходу на пенсію. Основні пріоритетні завдання [16, с. 2, 3]:

- розвиток промислового виробництва через реалізацію інвестиційних проєктів, зокрема у СЕЗ "Закарпаття" з будівництва другої черги заводу ТОВ "Гроклін-Карпати" (пошив верху автомобільних сидінь); виробництва електронних виробів та компонентів ТОВ "Флекстрікс"; виробництва та збирання компонентів для електронної промисловості ТОВ "Джейбіл Україна"; створення промислової інфраструктури для виробництва автомобілів (ТОВ "РІК", ТОВ "СТС"); розширення виробництва деревини (ТОВ "Номінатор", ТОВ "Захисник"); розроблення золоторудного родовища (фірма "Сауляк") та ін.;
- розвиток туристично-оздоровчого комплексу та його інфраструктури, яке здійснюється через затвердження в установленому порядку природних територій рекреаційного призначення, розроблення генеральних планів їх забудови та облаштування; будівництво гірськолижних комплексів на Боржавських полонинах Міжгірського, горі Близниці Рахівського, горі Красія Великоберезнянського та полонині Руна Перечинського районів;
- ефективне природокористування, підтримка розвитку малого підприємництва;
- транскордонне співробітництво, розбудова прикордонної та митної інфраструктури.

Реалізація цих пріоритетних завдань дасть змогу вирішити інші важливі завдання: підвищення рівня життя населення; збільшення середньомісячної заробітної плати та чисельності зайнятого населення у віці 15-70 років; зниження обсягів безробітного населення та рівня безробіття; активізації підприємницької діяльності та підвищення номінальних доходів населення та ін. Вважаємо, що недоліком програми зайнятості населення в регіоні є основні показники ринку праці щодо зайнятості населення, безробітного населення, рівня зайнятості та безробіття, не враховують види економічної діяльності, через які більш реально можна спрогнозувати пріоритетні напрями формування ринку праці; створення нових робочих місць доцільно прогнозувати за видами економічної діяльності підприємств, установ та організацій – у розрізі природно-економічних зон регіону.

Висновок. Отже, виконане дослідження засвідчило, що втручання держави в трудові відносини має бути виваженим і програмно-плановим, ґрунтуватися на наукових прогнозах і довгостроковій політиці, враховуючи загальноекономічну кон'юнктуру. Поряд з тим, у розвинених країнах держава не втручається у власне підприємницьку діяльність, яка до того ж стає ефективнішою за рахунок державних програм, а тому ці аспекти вимагають подальшого наукового обґрунтування, які ми досліджуватимемо надалі.

Література

1. Економічна енциклопедія : [у 3-х т.]. – К. : Вид. центр "Академія", 2002. / голова редакційної ради: Гаврилишин Б. Д. (голова) [та ін.]. – Т. 2 / [відп. ред. Мочерний С.В. та ін.]. – 2002. – 952 с.

2. **Осовська Г.В.** Управління трудовими ресурсами : навч. посібник / Г.В. Осовська, О.В. Крушельницька. – К. : Кондор, 2003. – 224 с.
3. **Садова У.Я.** Соціальна політика в Україні : регіональні дослідження і перспективи розвитку : монографія / У.Я. Садова. – Львів : ІРД НАН України, 2005. – 408 с.
4. **Конвенції та рекомендації**, ухвалені Міжнародною організацією праці / Міжнародне бюро праці. – Женева. – 1999. – Т. 1, 2. – 1560 с.
5. **Жуков В.** Соціальне партнерство в Україні : навч. посібник / В. Жуков, В. Скуратівський. – К. : Вид-во УАДУ, 2001. – 200 с.
6. **Економічна енциклопедія** : [у 3-х т.]. – К. : Вид. центр "Академія", 2002. / голова редакційної ради: Гаврилишин Б. Д. (голова) [та ін.]. – Т. 3 / [відп. ред. Мочерний С.В. та ін.]. – 2002. – 952 с.
7. **Міжнародні організації** : навч. посібник / за ред. Ю.Г. Козака, В.В. Ковалевського. – К. : ЦУЛ, 2003. – 288 с.
8. **Біляцький С.** Соціальне партнерство у розв'язанні проблем зайнятості (приклад ЄС для України) / Україна : аспекти праці / С. Біляцький, А. Хахлюк, Т. Мірошніченко. – 2003. – № 3. – С. 123-129.
9. **Закон України** "Про колективні договори і угоди" / Кодекс законів про працю. – Харків : ПП "ИНГВІНІ", 2008. – 128 с.
10. **Статистичний щорічник** України за 2006 р. / Держком. статистики України / за ред. О.Г. Осауленка. – К. : Вид-во "Консультант", 2007. – 551 с.
11. **Статистичний щорічник** Закарпаття за 2006 / Головне управління статистики у Закарпатській області / за ред. І.В. Ільтьо. – Ужгород, 2007. – 591 с.
12. **Історія економічних учень** : підручник / Л.Я. Корнійчук, Н.О. Тарасенко, А.М. Поручник та ін. – К. : Вид-во Київського НЕУ, 2001. – 564 с.
13. **Мікловда В.П.** Концептуальні основи формування регіонального ринку праці: монографія / В.П. Мікловда, В.В. Мікловда, М.С. Смовженко / Трудовий потенціал і зайнятість: теоретичні основи та регіональні особливості [Долішній М. І., Злупко С. М. та ін.]. – Ужгород : Карпати, 1997. – 422 с.
14. **Державне регулювання економіки** / Михасюк І. Р., Мельник А. Ф., Крупка М. І., Залога З. М. – Львів : Вид-во "Українські технології", 1999. – 640 с.
15. **Статистичний щорічник** України за 2005 р. / Держком. статистики України / за ред. О.Г. Осауленка. – К. : Вид-во "Консультант", 2006. – 575 с.
16. **Програма зайнятості населення** Закарпатської області на 2006-2007 рр. / Рішення двадцятої сесії обласної ради від 22 грудня 2005 р., № 649. – Ужгород, 2005. – Кн. 1. – 39 с.
17. **Програма діяльності** Кабінету Міністрів України "На зустріч людям". [Електронний ресурс]. – Доступний з: <http://www.zakon.rada.gov.ua>.
18. **Закон України** "Про зайнятість населення" (станом на 1 березня 1999 р.) / Верховна Рада України : офіц. вид. – К. : Парлам. вид-во, 1999. – 32 с.
19. **Закон України** "Про місцеве самоврядування в Україні". [Електронний ресурс]. – Доступний з: <http://www.zakon.rada.gov.ua>.

УДК 314 (477)

*Ст. викл. Н.М. Заярна, канд. екон. наук;
студ. Н.І. Горбаль – Львівська КА*

ОЦІНКА І ПРОГНОЗУВАННЯ ДЕМОГРАФІЧНОЇ СИТУАЦІЇ В УКРАЇНІ

Розглянуто взаємодію умов життя населення і геодемографічної системи країни, що виявляється в інтенсивності демографічних процесів, яким сьогодні притаманні швидкі зміни як на макро-, так і на макрорівнях. Ці процеси складно прогнозувати і відтак досить важко переоцінити значення таких прогнозів для формування довго- і середньострокової стратегії соціально-економічного розвитку країни.

Ключові слова: демографічна ситуація, демографічний процес, демографічний прогноз.