**Тема 3**. **Теоретичні основи державного регулювання зайнятості**

**1. Інституціональна гнучкість політики зайнятості.**

**2. Види заходів державного регулювання зайнятості.**

**3. Активна політика зайнятості населення.**

**4. Пасивна політика зайнятості у ринковій економіці.**

**1. Інституціональна гнучкість політики зайнятості**

Для регулювання соціально-трудових відносин й зайнятості держава створює соціальні організації – інститути, до яких на різних рівнях економіки належать: Міністерство соціальної політики, державна служба зайнятості, Національна академія праці, регіональні та місцеві органи та інші. Головне завдання цих інститутів – скоротити витрати усіх ресурсів на пошуки працівником підходящої роботи, а роботодавцем – підходящого працівника.

Важливою умовою регулювання зайнятості є інституціональна гнучкість, яка дозволяє швидко пристосовуватися до нової ситуації.

До основних напрямків інституціональної гнучкості належать:

1. Встановлення ставок мінімальної зарплати.

Встановлення високих ставок мінімальної заробітної плати може відтиснути до категорії безробітних осіб з низькою продуктивністю та призвести до скорочення зайнятості молоді.

2. Система індексації зарплати.

Гнучкість ринку праці може порушуватися жорсткою системою індексації заробітної плати. Щільне прихилення темпів росту номінальної заробітної плати до темпів зростання цін заважає досягненню макроекономічної стабільності, якщо одною з її необхідних умов є зниження реальної оплати праці.

3. Податкова політика обмеження доходів.

4. Податки та начислення на фонд оплати праці.

Податки та нарахування на фонд оплати праці стають на перешкоді між заробітною платою, яку фактично отримують працівники, та тими сукупними витратами, які доводиться нести фірмам у зв’язку з використанням їхньої праці.

5. Регламентація процедур найму та вивільнення.

Жорстка регламентація процедур найму та вивільнення примушує фірми обережніше ставиться до залучення додаткових працівників, оскільки їх буде важко позбутися, якщо виникне така необхідність.

У багатьох країнах вивільнення можливі тільки за умов попереднього повідомлення працівників, отримання згоди від профспілок та державних органів зайнятості тощо. Підвищена обережність фірм при наймі працівників може прирікати багатьох громадян, хто шукає роботу, на тривале перебування у лавах безробітних.

У більшості країн ЦСЄ вихідні допомоги не перевищують розміру двох- трьохмісячного заробітку, як і в Україні. Разом з тим, в багатьох з них використовується більш диференційний підхід. Вихідна допомога сплачується тільки у випадку масових звільнень, а її розмір залежить від стажу роботи на даному підприємстві особи, яка звільняється.

6. Допомога по безробіттю.

Щедра допомога по безробіттю може негативно відбиватися на активній політиці зайнятості. У цьому випадку середній термін пошуку на ринку праці збільшується, сприяючи підтримці безробіття на високому рівні. Крім того, щедрий режим виплат обмежує можливості скорочення заробітної плати, перешкоджаючи її адаптацію до умов, які змінюються, замість того, щоб погодитися на отримання більш низької заробітної плати. Багато хто з працівників віддає перевагу реєструванню у службах зайнятості та існуванню на допомогу по безробіттю.

**2. Види заходів державного регулювання зайнятості**

Усі заходи державного регулювання зайнятості доцільно диференціювати таким чином:

- *за об'єктами впливу*. Об’єктами впливу можуть бути: населення та його окремі групи; працівники та їхні окремі групи; заходи загального впливу; заходи спеціального впливу тощо.

- *за спрямованістю впливу*: заходи, які зменшують чи збільшують пропозицію робочої сили; заходи, які зменшують чи збільшують попит на робочу силу тощо.

- *за формами впливу* (прямі, непрямі). Прямі безпосередньо спрямовані на створення додаткових робочих місць, встановлення мінімальної заробітної плати, регламентацію робочого часу. Непрямі заходи впливають на ринок робочої сили через зміни умов господарювання та здійснення державою відповідної податкової, грошово-кредитної політики.

- *за типом впливу* (активні, пасивні). До активних заходів належать такі, які спрямовані на найшвидше повернення до активної праці (допомога в працевлаштуванні, сприяння у підвищенні професійної та регіональної мобільності працездатних громадян, організація громадських оплачуваних робіт, розвиток самозайнятості, створення малого підприємництва).

- *за характером впливу* (заохочувальні, обмежувальні, заборонні та захисні);

- *за змістом*: економічні, адміністративні, ідеологічні. Економічні містять надання кредитів, субсидій, пільг та дотацій підприємцям тощо. До адміністративних заходів належать законодавчі акти, які регламентують робочий час, пенсійний вік, обмеження імміграції тощо. Ідеологічні заходи спрямовані на формування суспільної думки під впливом визначеної державної політики на ринку праці.

- *за масштабами впливу*: загальні та селективні. Загальні охоплюють усе трудоактивне населення. Селективні поширюються на окремі групи працездатних, наприклад, молодь або працездатних осіб, які мешкають у певному регіоні, який можна віднести до району економічного лиха.

- *за рівнем впливу* (загальнодержавні, регіональні, галузеві, внутрішньофірмові);

- *за джерелами фінансування* (держбюджет, позабюджетні кошти, кошти фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування, кошти комерційних організацій та інше).

**3. Активна політика зайнятості населення**

*Активна політика зайнятості* – це сукупність правових, організаційних та економічних заходів, які спрямовані на сприяння скорішому поверненню безробітних до активної праці та містять: допомогу в працевлаштуванні, сприяння у професійній підготовці та перепідготовці населення, організацію громадських робіт, сприяння у пошуках роботи, кредитування малого підприємництва, фінансова підтримка підприємств у збереженні (або створенні) робочих місць, розвиток самозайнятості та інші.

При розробці та здійсненні пакету заходів щодо активної політики найбільш суттєвою, за думкою фахівців МОП, є така інформація:

- статево вікова структура зайнятих та безробітних;

- середній вік вступу до робочої сили;

- частка доходу сім'ї;

- ступінь урбанізації та масштаби формальної та неформальної зайнятості;

- розподіл підприємств за їх розміром та формою власності;

- відкритість економіки для міжнародної конкуренції;

- розвиток та ефективність трудових інститутів;

- масштаби, охоплення та ступінь виконання трудового законодавства, захист трудящих та соціальне страхування.

На характер активної політики держави в галузі зайнятості впливають об’єктивні та суб’єктивні чинники. До **об’єктивних** чинників належать:

- економічний стан держави (чим вищий економічний ріст, тим більші фінансові можливості для впровадження різноманітних активних заходів щодо розширення сфери докладання праці);

- ступінь відповідності національних трудових норм міжнародним (чим він вищий, тим ефективніше впроваджуються активні заходи);

- політична стабільність (забезпечує прогнозованість процесів і здійснення заходів довгострокового плану).

**Суб’єктивним** чинником, що впливає на характер активної політики держави в галузі зайнятості, є непрофесіоналізм окремих суб’єктів у виконавчих та в інших гілках влади, внаслідок чого не виконується комплексний підхід до проблем зайнятості з негативними наслідками.

Фінансується активна політика головним чином за рахунок цільових асигнувань центрального та місцевого бюджетів. До активних заходів належать:

1. Створення додаткових нових робочих місць шляхом реструктуризації економіки, розвитку приватного бізнесу, особливо малого й середнього, створення умов для іноземного інвестування та для самозайнятості населення тощо. Однак, це можливо лише в умовах значного пожвавлення економічної та інвестиційної активності в країні. Пропозиція економічних робочих місць (ЕРМ) збільшується за рахунок робочих місць, породжених ринковими стимуляторами, стимулювання яких не потребує значних інвестицій.

2. Професійна орієнтація, підготовка та перепідготовка кадрів.

Професійна орієнтація складається з: профінформації, профконсультації, профдобору та профвідбору. Професійне навчання включає: первинну професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації незайнятих громадян, і це підвищує конкурентоспроможність робочої сили і робить гнучкішим ринок праці.

3. Організація громадських робіт. Оплачувальні громадські роботи – це загальнодоступні й такі, що не потребують, як правило, спеціальної професійної підготовки. Громадські роботи організуються з метою надання тимчасової зайнятості громадянам, котрі втратили роботу, а також для забезпечення роботою осіб перед пенсійного віку і для трудової реабілітації тих, хто мав значну перерву у професійній діяльності. Направлення на громадські роботи здійснюється органами ДСЗ. Оплата праці здійснюється за фактично виконану роботу, але не нижче мінімального розміру, встановленого законодавством. За безробітними зберігається допомога по безробіттю і соціальні гарантії, включаючи право на пенсію.

4. Посилення територіальної та професійної мобільності робочої сили. Посилення професійної мобільності робочої сили зводиться до професійного навчання людини.

5. З метою стабілізації сфери зайнятості населення важливо активізувати можливості його самозайнятості, оскільки від інтенсивного розвитку цієї форми значною мірою залежить ефективність ринку праці. Йдеться про самостійну зайнятість населення, спроможну не тільки задовольнити його потребу у сфері докладання праці та відповідному рівні доходів, але й істотно вплинути на стан товарного ринку. Основними напрямами самозайнятості є: підприємництво, фермерство, творча діяльність, індивідуальна трудова діяльність, професійна підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації незайнятих громадян.

Отже, активна політика складається із заходів, спрямованих на:

- збільшення попиту на робочу силу з боку як приватного, так і державного сектору економіки;

- підвищення конкурентноздатності робочої сили та забезпечення якісної відповідності робочої сили і робочих місць;

- поліпшення процесу працевлаштування.

**4. Пасивна політика зайнятості у ринковій економіці**

*Пасивна політика зайнятості* передбачає відповідальність держави за стан працівників та роботодавців на ринку праці.

До пасивної політики регулювання зайнятості належить:

- реєстрація осіб, що шукають роботу;

- визначення розміру допомоги по безробіттю;

- організація системи надання допомоги по безробіттю, зокрема одноразова її виплата для організації безробітним підприємницької діяльності;

- допомога по частковому безробіттю;

- впровадження не грошових форм підтримки безробітних та їхніх сімей;

- матеріальна допомога у період професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації безробітного;

- оформлення дострокового виходу на пенсію за умов наявності трудового стажу;

- допомога на поховання у разі смерті безробітного або особи, яка перебувала на його утриманні тощо.

Таким чином, центральне завдання пасивної політики – надати безробітним допомогу, яка гарантує мінімальний рівень існування і враховує кількість осіб, які знаходяться на утриманні безробітного. Незважаючи на те, що домінуючою у більшості розвинутих держав є активізація державної політики зайнятості, витрати на пасивну підтримку поки що переважають порівняно з активними заходами у всіх європейських країнах (окрім Швеції).