

би означати цілковиту перебудову – нові методи та принципи управління трудовим потенціалом.

У майбутньому політика зайнятості в Україні повинна бути спрямована:

- на формування необхідних організаційних і соціальних умов для забезпечення гарантій зайнятості;
- на здійснення заходів, спрямованих на попередження безробіття;
- на державну підтримку малого і середнього бізнесу;

– на підвищення ролі держави у вирішенні проблем створення та захисту робочих місць, а також на залучення до вирішення цього питання комерційних структур. Адже досвід зарубіжних країн показує, що ще жодній країні не вдалося цілком вирішити усі наявні проблеми сфери ринку праці лише одним методом. Накопичений досвід формування ринку праці в Україні, а також осмислення теоретичних моделей, які вже реалізовані в країнах із розвинутою ринковою економікою, свідчить, що доцільнішою для умов України є модель регулювання, яка адекватна соціально-ринковій організації, оскільки саме вона поєднує принцип ринкової свободи господарювання (тобто збереження власної мотивації до праці та механізму саморегуляції виробництва) із принципом соціального вирівнювання (тобто забезпечення рівних стартових умов, життєвих шансів для кожного).

Досягнення економічно ефектнішої зайнятості населення можливе лише за умови підвищення рівня соціально-економічного розвитку України та її регіонів. Останнє є головною умовою створення додаткових робочих місць, більш повного використання трудового потенціалу. Для здійснення цієї умови доцільно здійснити структурну перебудову в економіці, яка передбачатиме ефективне використання трудо-

вого потенціалу. При цьому необхідно враховувати, що додаткові робочі місця можуть бути створені за таких умов: активізації діяльності наявних промислових підприємств шляхом їх перепрофілювання, диверсифікації та технічного переозброєння виробництва; створення малих підприємств для переробки місцевої (сільськогосподарської, будівельної) сировини у малих міських поселеннях та великих селах; розширення мережі підприємств, які виготовляють товари широкого вжитку, ремонтують сільськогосподарську техніку і транспортні засоби, виготовляють запасні частини до них; наближення цих підприємств до споживачів (в сільській місцевості); активного розвитку нових форм господарювання. Зокрема, необхідне збільшення кількості кооперативів, спільних підприємств із залученням іноземного капіталу в різних господарствах.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Забута Н. Регулювання зайнятості населення: теорія і зарубіжний досвід // Економіка. Проблеми економічного ставлення. – 2009. – № 5. – С. 76-82.
2. Махсма М. Світові тенденції трансформації зайнятості населення в умовах глобалізації економіки // Україна; аспекти праці. – 2007. – № 4. – С. 10-15.
3. Островерхов В. Використання зарубіжного досвіду для вдосконалення концепції зайнятості України в умовах кризи [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Rarpsu/2009\\_14Osroverkhov/pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Rarpsu/2009_14Osroverkhov/pdf).
4. Рябоволик Т. Генезис трансформації змісту категорії зайнятості в умовах розвитку сучасних ринкових відносин // Наукові праці КНТУ. Економічні науки. – К., 2010. – Вип. 17.
5. Штанська О. Зарубіжний досвід взаємодії державної молодіжної політики та політики зайнятості [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/DeBu/2008-1/doc/5/08.pdf>.

УДК 331.582(1–87)

**Дружиніна В.В.**

*кандидат економічних наук,  
доцент кафедри менеджменту*

*Кременчуцького національного університету імені Михайла Остроградського*

### ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗБАЛАНСОВАНОСТІ МІСЦЕВОГО РИНКУ ПРАЦІ: ЗАКОРДОННИЙ ДОСВІД

Стаття присвячена вивченню закордонного досвіду забезпечення збалансованості місцевих ринків праці з позиції його складових попиту, пропозиції, а також освіти, професійних стандартів. Досліджувані країни об'єднані в англосаксонську, європейську та японські моделі. Окремо розглядаються моделі України та Росії. У кожній моделі виявлені причини незбалансованості місцевих ринків праці.

**Ключові слова:** місцевий ринок праці, збалансованість, попит, пропозиція, освіта, професійні стандарти.

#### **Дружиніна В.В. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СБАЛАНСИРОВАННОСТИ МЕСТНОГО РЫНКА ТРУДА: ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ**

Статья посвящена изучению зарубежного опыта обеспечения сбалансированности местных рынков труда с позиции его составляющих спроса, предложения, а также образования, профессиональных стандартов. Исследуемые страны объединены в англосаксонскую, европейскую и японские модели. Отдельно рассматриваются модели Украины и России. В каждой модели выявлены причины несбалансированности местных рынков труда.

**Ключевые слова:** местный рынок труда, сбалансированность, спрос, предложение, образование, профессиональные стандарты.

#### **Druzhinina V.V. ACHIEVING BALANCE IN THE LOCAL LABOR MARKET: INTERNATIONAL EXPERIENCE**

The article is devoted the study of international experience to ensure a balance of local labor markets from the perspective of its components demand, supply, as well as education, professional standards. Studied countries are united in the Anglo-Saxon, European and Japanese models. Separate models are considered in Ukraine and Russia. In each model, the causes of the imbalance of local labor markets.

**Keywords:** local labor market, balance, demand, supply, education, professional standards.

**Постановка проблеми.** Протиріччя, що виникають на місцевому ринку праці, які проявляються в диспропорціях заробітної плати, скороченнях кваліфікованих робочих місць на ключових підприємствах, які традиційно є основою ринку праці міста, відсутності державних замовлень і розподілу спеціалістів після закінчення вищих та середніх навчальних закладів, припиненні співпраці із підприємствами навчальних закладів, обумовлюють дисбаланс попиту та пропозиції на місцевому ринку праці. Тому для розв'язання існуючих проблем щодо забезпечення збалансованості місцевого ринку праці, стійкості у взаємодії місцевих ринку праці та освітніх послуг необхідно проаналізувати закордонний та вітчизняний досвід забезпечення їх збалансованості, що пояснює актуальність дослідження.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Розробку наукової проблематики, пов'язаної із взаємодією попиту та пропозицією, проводять такі вітчизняні вчені, як А.М. Колот [1], Е.М. Лібанова [2] та ін. Проблемна ситуація дисбалансу ринку робочої сили в професійно-кваліфікаційній структурі зайнятих досліджувалася в працях Д. Вишневського [3], який вивчав досвід і перспективи професійно-кваліфікаційної структури робочої сили в країнах з розвинутою ринковою економікою; Ю. Маршавіна [4], що визначає шляхи регулювання професійно-кваліфікаційного дисбалансу на ринку робочої сили.

Проте існуючі дослідження в сфері вивчення закордонного досвіду щодо забезпечення збалансованості місцевого ринку праці досить фрагментарні і потребують подальшого уточнення. Недостатньо вивчено сучасні підходи ліквідації дисбалансу ринків праці США та Японії, оскільки саме ці країни презентують характерні особливості збалансованості місцевих ринків праці. У зв'язку з чим виникає необхідність у додаткових дослідженнях теоретичних та методичних питань стосовно даного дослідження.

**Постановка завдання.** Метою статті є аналіз закордонного досвіду забезпечення збалансованості місцевого ринку праці та визначення можливостей застосування у вітчизняній практиці.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Зарубіжні країни формують нові підходи до збалансованості місцевого ринку праці. На всіх етапах науково-технічного прогресу відбуваються якісні зміни в самому змісті процесу праці, які виявляються в диференціації і в об'єднанні окремих функцій. У зв'язку із зміною змісту праці інтенсифікує і процес зміни в професійному складі робітників. Тому для місцевого

ринку праці важливим завданням є вивчення досвіду розвинених країн у цій сфері, які застосовують, крім традиційних, абсолютно нові підходи до розуміння, оцінювання перспектив і розробки політики державного регулювання ринку праці. Збалансованість місцевого ринку праці в зарубіжних країнах розглядаємо через її компоненти: попит на робочу силу та пропозицію, а також буде враховано взаємозв'язок ринку праці із ринком освітніх послуг з урахуванням ознак: освіта та професійні стандарти (табл. 1). Залежно від країн, в яких розвивається та функціонує ринок праці, можна визначити англосаксонську, європейську, японську моделі забезпечення збалансованості ринку праці, а також моделі України та Росії.

Узагальнюючи одержані результати табл. 1, можна сказати, що ринок праці в розвинених країнах – одна з найважливіших складових ринкової системи, дозволяє ефективно використовувати трудовий потенціал країни при високому рівні оплати робочої сили. Конкуренція за робоче місце сприяє зростанню кваліфікації кадрів.

Англосаксонська модель ринку праці ґрунтується на підтримці конкурентного стану економіки, недопущенні її високої централізації, заохочується активна роль підприємців, життєва установка працівників на індивідуальний успіх, на заробляння грошей.

Для англосаксонської політики зайнятості характерна орієнтація на високу територіальну мобільність працівників між підприємствами, на закінчену професійну підготовку в навчальних закладах, на визнання професійно-кваліфікаційного рівня працівників при зміні фірми, на прагнення звести витрати підприємства на виробниче навчання до мінімуму. Заробітна плата на таких підприємствах встановлюється контрактами, колективними договорами з урахуванням попиту і пропозиції робочої сили, класифікації робіт за складністю. Організація профспілок будується за професійною ознакою. Страхування по безробіттю здійснюється на федерально-штатній основі. Підприємства та працівники виплачують внески окремо до фондів страхування по безробіттю штатів і в Федеральний фонд.

Розглядаючи забезпечення збалансованості ринку праці окремо по кожній державі даної групи, можна зробити висновок, що попит у США на кваліфіковану робочу силу з кожним роком зростає. Ринку потрібні фахівці різного профілю: розробники програмного забезпечення, системні адміністратори, фахівці з мережевої безпеки і багато інших. У списку професій, попит на які зростатиме найшвидшими тем-

Таблиця 1

Досвід забезпечення збалансованості місцевого ринку праці розвинених країн світу і України\*

| Ознака   | Англосаксонська група країн                                 | Європейська група країн                              | Україна   | Росія   |
|--|---|--|---|---|
| Країни   | США, Канада, Великобританія та ін.                          | Австралія, Німеччина та ін.                          |   |   |
| Попит на робочу силу                               | Зростає   | Зменшення попиту на висококваліфікованих працівників | Підвищення попиту на висококваліфікованих працівників | Значний стрибок попиту на висококваліфікованих робітників та працівників керівного складу |
| Пропозиція на професійно-кваліфіковану робочу силу | Підвищення, що характеризується зростанням рівня безробіття | Відносно низький рівень безробіття                   | Зростання   | Зростання   |
| Освіта   | Відповідає передовим світовим вимогам                       | Відповідає передовим світовим вимогам                | Відповідає освіті більшості розвинених країн світу    | Відповідає передовим світовим вимогам   |
| Професійні стандарти                               | Передові професійні стандарти                               | Передові професійні стандарти                        | Недостатньо ефективно сформовані і досить застарілі   | Постійне удосконалення  |

\* авторська розробка

пами, перше місце займає аналітик у галузі мереж і передачі даних. До 2014 року попит на професіоналів у цій галузі зростає на 54,6%. Причина зрозуміла: все більше компаній створюють власну мережу інфраструктуру. На другому і третьому місцях – розробники додатків і інженери у галузі системного програмного забезпечення, попит на яких до 2014 року зростає на 48,4% і 43% відповідно. Четверте місце займають мережеві і комп'ютерні адміністратори (зростання на 38,4%), п'яте – адміністратори баз даних (38,2%).

Щодо пропозиції на кваліфіковану робочу силу, то американські університети випускають достатню чисельність фахівців з високою якістю освіти (у топ-500 кращих університетів світу кожен третій знаходиться в США). Не останню функцію в розвитку кадрового потенціалу виконують інноваційна основа економіки і ліберальне трудове законодавство. Але, незважаючи на позитивну ситуацію у сфері освіти, рівень безробіття в США у 2011 р. становив 9,0%. За оцінками експертів, кількість нових робочих місць повинна збільшуватися як мінімум на 300 тис. щомісячно, щоб це відчули на собі всі 13,9 млн. безробітних американців. У США налічується більше 4000 учбових закладів, що дають вищу освіту. Це школи, коледжі, інститути, університети. У рейтингах університетів перші місця займають ВНЗ Сполучених Штатів. Переваги освіти в США: у США налічується більше інститутів вищої освіти, ніж в будь-якій іншій країні світу. Більшість американських коледжів і університетів пропонує першокласні освітні програми з висококваліфікованим викладацьким складом; одним з кращих аспектів освіти в США є величезна кількість наукових можливостей, пропонованих студентам; коледжі і університети Америки проходять професійну акредитацію різними органами влади. Тисячі американських шкіл видають дипломи, визнані практично у всіх куточках світу; багато університетів вводять новітні технології, наприклад, новітнє медичне устаткування в медичних школах, дозволяють кожному студенту максимізувати свої можливості і набутти досвіду, що має великий попит в сучасному світі.

Для освітніх стандартів США характерні певні особливості: вони регулюються такими нормативними документами, як «Акт про освіту в цілях зміцнення економічної безпеки», «Америка: стратегія освіти», програмна концепція пріоритетних завдань утворення Національної асоціації губернаторів США «Мета: досягнення національних завдань освіти»; стандарт розглядається як сукупність кінцевої і супутньої мети (у галузі реформи освіти); випускні іспити проводяться в кінці кожного рівня освіти; має місце інтерпретація навчального плану як загальної усередненої картини по країні; усуваються прояви безсистемності, дискретності, випадкового підбору предметів, екліктичності. Але університети та сучасні освітні стандарти США не можуть задовольнити потреби випускників шкіл, які не бажають вчитися чотири роки в університеті, а більш зацікавлені в професійно-технічній освіті. Тому необхідно змінити підхід до навчання, одним із шляхів є впровадження німецької «дуальної» або «подвійної» системи навчання. Вона надає унікальні переваги, поєднуючи теоретичні заняття з практичним досвідом.

Європейська модель ринку праці характеризується високим рівнем правової захищеності працівника, жорсткими нормами трудового права, орієнтованими на збереження робочих місць, галузевим (регіонально-галузевим) тарифним регулюванням, віднос-

но високим законодавчо встановленим мінімальним рівнем оплати праці і порівняно невеликою її диференціацією.

На таку модель в основному орієнтуються експерти Міжнародної організації праці. Однак дана модель може піддаватися серйозній критиці через зростання безробіття, ускладнений доступ на ринок праці молоді, жінок та осіб з невисокою кваліфікацією, ослаблення стимулюючої ролі оплати праці, зниження темпів економічного зростання.

У Німеччині все виразніше відчувається брак висококваліфікованих фахівців. Якщо раніше не вистачало фахівців у металургії, зварювальній техніці, машинобудуванні, мехатроніці, енергетиці і електротехніці, то тепер до цього списку додалися фахівці з інформатики і розробки програмного забезпечення, а також інженери з техніки постачання і утилізації. Правда, говорити про повсюдний брак кадрів у цих галузях не доводиться, дефіцит кваліфікованої робочої сили відчувається лише в окремих регіонах. Найдраматичніша ситуація склалася у сфері охорони здоров'я Німеччини. Тут вже можна говорити саме про повсюдний брак лікарів, медсестер і фахівців з догляду за пристарілими і інвалідами. За підсумками 2011 року чисельність безробітних в Німеччині знову знизилася – цього разу на 37 тис. до 2,97 млн. (це з урахуванням сезонних чинників). Циклічне безробіття торкнулося практично всіх сфер виробництва і включило в свої ряди висококваліфікованих працівників. Повне безробіття поєднується з частковим (неповний робочий день, неповний робочий тиждень, вимушена відпустка і т. д.). При цьому не припиняється потік до Німеччини «гастарбайтерів» з ще неблагополучніших країн.

Система вищої освіти Німеччини об'єднує 326 навчальних закладів, переважна більшість яких є державними. Основу системи складають університети і прирівняні до них вузи (загальна кількість – 78): класичні університети (факультети медицини, гуманітарних і природничих наук, теології, соціології, економіки, сільського і лісового господарства, інженерії), технічні університети, загальні університети, педагогічні інститути, медичні коледжі, філософсько-теологічні і церковні коледжі, коледжі спорту. До числа ВНЗ неуніверситетського типу належать професійні вищі школи (професійна освіта у сферах бізнесу, економіки, сервісу, сільського господарства та прикладного мистецтва) і коледжі мистецтв.

До особливостей національних стандартів професійної освіти Німеччини слід віднести: наявність стандартних комплексів навчально-програмної документації за окремими групами професій (інструкція про структуру професій, каталог старих і нових професій, опис професій, навчальні плани, механізм проведення іспитів); контрольні функції за ходом професійної освіти залишаються за торговельно-промисловими палатами.

Відмітною рисою японської моделі ринку праці є «система довічного найму», що передбачає гарантії на весь термін трудової діяльності працівників. Ці гарантії є результатом сформованої практики відносин між найманими працівниками та підприємцями, власниками капіталу. Вони законодавчо не визначені, але підтримуються профспілками. Для японської моделі характерне патерналістичне ставлення керівників компаній до персоналу, увага до невиробничої сторони життя працівників та зацікавленість останніх до всіх аспектів діяльності підприємства. Ринком зараз затребувана перш за все адаптація технологій.



Автоматизація все більш широкого кола напрямків економічної діяльності підвищує ефективність роботи в цілому, і з цієї точки зору повністю відповідає аналогічним процесам у розвинених країнах.

Сьогодні на ринку праці України спостерігається підвищення вимог до рівня підготовки фахівців, це торкається як управлінських кадрів, так і працівників фінансово-економічного і банківсько-інвестиційного секторів, юристів, менеджерів. У всіх сферах потрібен не просто персонал з відповідною вищою освітою (ринок перенасичений), але і з високою кваліфікацією.

Зростання пропозиції кваліфікованої робочої сили на 17,7% підсилює напруженість на зареєстрованому ринку робочої сили. За даними Державної служби зайнятості, рівень працевлаштування на кінець 2012 р. в Україні знизився на 3,4% порівняно з попереднім роком і становив 5,3% (від чисельності незайнятих, які перебували на обліку в державній службі зайнятості протягом указанного періоду).

Структура вищої освіти в Україні, її ідеологія та мета відповідають структурі освіти в більшості розвинених країн світу. Дуже важливим є те, що в березні 2005 року Україна приєдналася до Болонської системи і стала активним учасником розвитку всеєвропейського стандарту у сфері вищої освіти. На сьогоднішній день існує 951 вищий навчальний заклад різного рівня акредитації в Україні, які готують кваліфікованих фахівців з більш ніж 500 спеціальностей.

Найявні професійні стандарти в Україні недостатньо ефективно сформовані і досить застарілі. На даний момент разом із розробкою національної системи кваліфікацій передбачається встановлення згідно із законопроектом Верховної Ради професійних стандартів, створених галузевою (міжгалузевою) радою з питань розробки кваліфікацій і стратегії розвитку професійних умінь (ця рада планується як орган, створюваний організаціями працедавців за участю суспільних організацій підприємців). Передбачене ведення Реєстру професійних стандартів.

У всіх ВНЗ України III-IV рівнів акредитації впроваджена кредитно-трансферна система ECTS. Підготовлений відповідний пакет інноваційних нормативних документів ECTS, розроблені рекомендації і здійснюються організаційні заходи щодо впровадження додатку до диплома європейського зразка. Виконання цього пункту є обов'язковою умовою для всіх країн-учасниць Болонського процесу. Українська освіта, як і інші національні системи вищої освіти країн-учасниць, входить до Європейського простору вищої освіти.

У середині 2011 р. в Росії спостерігався стрибок попиту на кваліфікаційних фахівців сфери промисловості: кількість вакансій у цьому сегменті збільшилась майже на третину. Це збільшення виявилось можливим завдяки активізації діяльності кадрових агентств. Максимальна конкуренція за робочі місця, як і раніше, спостерігається у сфері юриспруденції, мінімальна – серед фахівців із страхування і робітників. Зафіксований значний стрибок попиту на кваліфікованих робітників, внаслідок чого вони значно наблизилися до лідерів рейтингу, знову зайнявши друге місце по затребуваності (7,1%).

У структурі запитів на пошуки вищого керівного складу можна відзначити зростання попиту на директорів філіалів і представництв, директорів із розвитку і директорів із персоналу.

Росія займає одинадцяте місце в світі по дефіциту кваліфікованих кадрів. Статистика Міністерства

праці і соціального розвитку РФ стверджує, що на даний час кожен другий випускник ВНЗ після закінчення навчання змінює спеціальність, оскільки кількість власників дипломів, які прагнуть зайняти місця в престижних сферах діяльності, у багатьох випадках перевищує реальний попит. У трьох випадках із п'яти безробітними залишаються люди з вищою або середньою спеціальною освітою.

Системою вищої освіти Російської Федерації визначено п'ятирічна (шестирічна) система дволанкової вищої освіти з розподілом, що історично склався, на старші і молодші курси, проте вже декілька років триває створення дворівневої системи вищої освіти (Європейська система освіти – Болонський процес). Освіта в Росії – це вірогідність вивчати дисципліни в одному із кращих академічних закладів, проходити стажування та переміщатися по республіках Азії, причому вибирати в Росії найбільш привабливі спеціальності, які завжди потрібні у всьому світі. Вища освіта в Росії завжди цінується підприємцями не тільки в Росії, але і в решті держав світу. У Російській Федерації існує три види вищих навчальних закладів, в яких можна здобути вищу освіту: інститут, академія і університет.

На даний момент процедуру затвердження в Росії пройшли 4 групи професійних стандартів: стандарти індустрії харчування, стандарт керівника (директори), стандарти у галузі ІТ, стандарти у галузі авіабудування. Ряд профстандартів перебуває у стадії розроблення ФДОС (федеральні державні освітні стандарти) – це явище суто російське, що є лише з'єднувальним ланцюгом у процесі переходу від радянської моделі освіти до загальносвітової, де базовою одиницею для навчальних закладів є навчальна програма і, що не менш важливо – вона орієнтована на формування компетенції, а не лише знань, умінь і навиків.

Аналізуючи попит і пропозицію на ринку праці в країнах ЄС, Україні та Росії, можна констатувати, що спостерігається незбалансованість ринків праці, що підтверджується відповідним показником – рівнем незбалансованості ринку праці (рис. 1). Кількісний показник незбалансованості ринку праці України, що склався за підсумками 2010 року, відповідає 1721,7 тис. осіб. Тобто така кількість сукупної пропозиції праці залишилася без попиту на неї. За іншими державами найбільша частина незадоволеної сукупної пропозиції праці припадала у 2010 році на Росію (6881,4 тис.), Німеччину (3228 тис.), Іспанію (4150 тис.), Францію (2758 тис.), Великобританію (1734 тис.). Загальний рівень незбалансованості ринку праці України за 2010 рік становив 8,5% від сукупного ринку праці. У державах найвищий рівень незбалансованості ринку праці виявився у Іспанії (21,97%), у Латвії (18,62%) та Литві (15,89%).

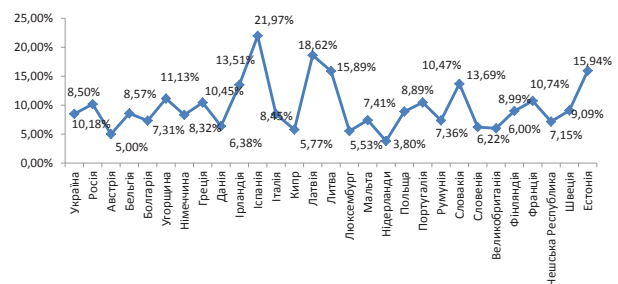


Рис. 1. Рівень сукупної незбалансованості ринку праці в країнах ЄС, Росії та Україні у 2010 році [5, 6]

Отримані результати відображають виниклі проблеми щодо зайнятості в країнах ЄС та зниження сукупного попиту. Все більша кількість країн змушені зменшувати заробітну плату та скорочувати зайнятість, що призводить до зменшення внутрішнього попиту і інвестування та згубно впливає на торгівлю в рамках ЄС.

**Висновки з проведеного дослідження.** Таким чином, результати аналізу досвіду збалансованості ринку праці показали, що Україна займає середню позицію за рівнем збалансованості ринку праці серед країн ЄС та Росії, що є достатньо позитивним моментом функціонування ринку праці України. Для того, щоб підвищити рівень збалансованості ринку праці України і, як наслідок, соціально-економічного рівня держави, необхідно досягти достатньо високого рівня конкурентоспроможності держави за допомогою підтримки двох взаємодоповнюючих систем перепідготовки: одна система повинна сприяти зниженню напруженості на ринку праці (перепідготовка вивільнених і тих, які вивільняються працівників); друга – вирішувати принципово нову задачу власне випереджаючої перепідготовки кадрів відповідно до потреб розвитку інноваційної економіки. Така система регулювання ринку праці на основі сумісного використо-

вування державного і ринкового механізмів дозволить мінімізувати відхилення між попитом і пропозицією на робочу силу в довгостроковому періоді.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Колот А.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін. – К. : КНЕУ, 2009. – 711 с.
2. Лібанова Е.М. Ринок праці / Е.М. Лібанова. – К. : ЦНП, 2003. – 224 с.
3. Вишневицкий Д. М. Профессионально-квалификационная структура рабочей силы в странах с развитой рыночной экономикой (опыт и перспективы) / Д. М. Вишневицкий // Труд за рубежом. – 2003. – № 1(57). – С. 19-55.
4. Маршавін Ю.М. Шляхи забезпечення професійно-кваліфікаційної збалансованості ринку праці і ринку освітніх послуг / Ю. М. Маршавін. – Демографія та соціальна економіка: науково-економічний та суспільно-політичний журнал. – № 2. – 2006. – С. 143-150.
5. Краткая характеристика стран ЕС [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/media-centre>.
6. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа : – [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc\\_1138623506156](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1138623506156).

УДК 316.454.4+316.334.3

**Кирилюк В.В.**

*асистент кафедри управління персоналом та економіки праці  
Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана*

### СОЦІАЛЬНЕ ВИКЛЮЧЕННЯ ТА ВКЛЮЧЕННЯ: ЇХ ВПЛИВ НА СОЦІАЛЬНУ ЗГУРТОВАНІСТЬ СУСПІЛЬСТВА

У статті розглянуто основні підходи щодо розуміння понять «соціальне виключення» та «соціальне включення», причини та особливості соціального відторгнення. Висвітлені питання соціального залучення з позиції соціальної згуртованості суспільства, підкреслюючи, що обидві концепції – соціального залучення та соціальної згуртованості – є взаємозалежними та взаємопідсилюючими. Запропоновано ряд рекомендацій щодо подолання бар'єрів на шляху до соціального залучення та підвищення рівня соціальної згуртованості суспільства.

**Ключові слова:** соціальне виключення, соціальне включення, соціальна згуртованість, соціальна політика, громадянське суспільство.

#### **Кирилюк В.В. СОЦИАЛЬНОЕ ИСКЛЮЧЕНИЕ И ВКЛЮЧЕНИЕ: ИХ ВЛИЯНИЕ НА СОЦИАЛЬНУЮ СПЛОЧЕННОСТЬ ОБЩЕСТВА**

В статье рассмотрены основные подходы к пониманию понятий «социальное исключение» и «социальное включение», причины и особенности социального отторжения. Освещены вопросы социального привлечения с позиции социальной сплоченности общества, подчеркивая, что обе концепции – социального привлечения и социальной сплоченности – являются взаимозависимыми и взаимоусиливающими. Предложен ряд рекомендаций по преодолению барьеров на пути к социальному привлечению и повышению уровня социальной сплоченности общества.

**Ключевые слова:** социальное исключение, социальное включение, социальная сплоченность, социальная политика, гражданское общество.

#### **Kyrylyuk V.V. SOCIAL EXCLUSION AND INCLUSION: THEIR IMPACT ON SOCIAL COHESION OF SOCIETY**

This paper reviews the main approaches to understanding the concepts of «social exclusion» and «social inclusion», causes and features of social exclusion. The problems from the standpoint of social inclusion social cohesion of society – emphasizing that both concepts – social inclusion and social cohesion are interdependent and mutually reinforcing. A number of recommendations for overcoming barriers to social inclusion and improve social cohesion of society.

**Keywords:** social exclusion, social inclusion, social cohesion, social policy, civil society.

**Постановка проблеми.** Протягом останнього часу у всьому світі відзначається стійкий прогрес у досягненні соціально-економічного розвитку, сприянні більш ширшій підтримці демократичних цінностей та зміцнення співробітництва між уря-

дами, соціальними інститутами і громадянськими суспільствами. Проте поряд з цим нерівність і відторгнення не тільки зберігаються, а й розширюють межі свого негативного впливу через виникнення у суспільствах таких негативних соціальних умов, як