

ДОСЛІДЖЕННЯ, РОЗРОБКИ, ПРОЕКТИ

УДК 35:331.5

DOI [https // doi.org. /10.46922/2306-6806-2020-1-1\(13\)-79-84](https://doi.org/10.46922/2306-6806-2020-1-1(13)-79-84)

ОПАНАШУК П.В., к.і.н., доцент, завідувач проблемної науково-дослідної лабораторії соціальних досліджень ринку праці, Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України
P. OPANASHCHUK, PhD in History, Associate Professor, Head of the Problematic Research Laboratory of Social Studies of the Labor Market, of the Ukrainian State Employment Service Training Institute
orcid.org/0000-0001-7164-4143

МЕХАНІЗМИ ВПРОВАДЖЕННЯ В УКРАЇНІ МІЖНАРОДНОГО ДОСВІДУ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОГРАМ СУБСИДІЙОВАНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

THE MECHANISMS OF IMPLEMENTATION OF INTERNATIONAL EXPERIENCE OF REALIZATION OF SUBSIDIZED EMPLOYMENT PROGRAMS IN UKRAINE

У статті розглянуто сутність програм субсидійованої зайнятості, досліджено механізми впровадження міжнародного досвіду реалізації даних програм в Україні. Зокрема, досліджено перспективи впровадження в Україні зарубіжного досвіду надання субсидій підприємствам малого та середнього бізнесу, які належать до інноваційного сектору; субсидій для переїзду цільових категорій громадян до тих регіонів країни, де є вакантні робочі місця. Наголошується на перспективності впровадження в Україні міжнародної практики створення субсидійованих робочих місць не лише в приватному, але й у державному та муніципальному секторах, а також на розробці програм субсидіювання, спрямованих на стимулювання самозайнятості населення. Розкрито діючі в Україні механізми компенсаційної підтримки роботодавців, які працевлаштовують представників неконкурентоспроможних на ринку праці верств населення, у тому числі молоді, яка закінчила навчання у навчальних закладах різних рівнів акредитації; осіб з інвалідністю; осіб, звільнених після відбуття покарання; осіб, які закінчили військову службу та низки інших категорій громадян. Наголошується на необхідності доповнення існуючих механізмів компенсаційної підтримки роботодавців програмами субсидійованої зайнятості, що матиме позитивний вплив на підвищення рівня працевлаштування осіб, які мають слабкі позиції на вітчизняному ринку праці. Акцентовується увага на доцільності розробки таких програм субсидійованої зайнятості, які мають на меті надання додаткових стимулів роботодавцям для збереження на постійній основі робітників після закінчення періоду субсидіювання. На основі міжнародного досвіду виділено основні етапи процесу розробки програм субсидійованої зайнятості, а також вказано чинники, які слід враховувати при цьому.

The essence of subsidized employment programs is considered in the article, studies the mechanisms of implementation of international experience in the implementation of these programs in Ukraine. In particular, the prospects of implementation in Ukraine of foreign experience in providing subsidies to small and medium-sized enterprises belonging to the innovation sector were studied; subsidies for the relocation of target categories of citizens to those regions of the country where there are vacancies. It is also noted on the prospects of introducing in Ukraine the international practice of creating subsidized jobs opportunities not only in the private but also in the government and municipal sectors, as well as on the development of subsidy programs aimed at stimulating self-employment. The article reveals the mechanisms of compensatory support of employers in Ukraine, which employ representatives of non-competitive in the labor market segments of the population, including young people who have graduated from educational institutions of different levels of accreditation; persons with disabilities; persons released after serving a sentence; persons who have completed military service and a number of other categories of citizens. It also emphasizes the need to supplement the existing mechanisms of compensatory support for employers with subsidized employment programs, which will have a positive impact on increasing the level of employment of persons with weak positions in the domestic labor market. Attention is focused on the feasibility of developing such subsidized employment programs, which aim to provide additional incentives to employers to retain workers on a permanent basis after the end of the subsidy period. Based on international experience, the main stages of the process of developing subsidized employment programs are identified, as well as the factors that should be taken into account.

Ключові слова: субсидійована зайнятість, компенсація, працевлаштування, зарубіжний досвід, ринок праці.

Key words: subsidized employment, compensation, employment, foreign experience, labor market.

Постановка проблеми. Одним із важливих напрямів державної політики є забезпечення зайнятості населення шляхом працевлаштування, насамперед, соціально незахищених категорій громадян. З цією метою розробляються та реалізуються активні програми сприяння зайнятості населення, надається адресна допомога у працевлаштуванні соціально незахищених категорій громадян, запроваджуються нові партнерські відносини з роботодавцями, вживаються заходи щодо стимулювання їх до створення нових робочих місць.

Як показує зарубіжний досвід, одним із ефективних інструментів регулювання попиту та пропозиції на працю, особливо в умовах економічного спаду, можуть стати програми надання субсидій працедавцям, які створюють нові робочі місця для безробітних, або ж зберігають діючі робочі місця. Політика субсидіювання особливо популярна у країнах, де стоять завдання зі скорочення тривалості безробіття серед певних груп населення, що може стати корисним для України. Зарубіжний досвід реалізації програм субсидійованої зайнятості є важливим, адже його впровадження дозволить зберегти рівень зайнятості населення шляхом створення нових робочих місць, а також збереження вже існуючих.

Виділення невирішених частин загальної проблеми. Враховуючи те, що ефект від субсидіювання роботодавців є особливо відчутним у кризових умовах, існує потреба у дослідженні даних механізмів з метою подальшої їх реалізації в Україні. Однак слід констатувати, що у вітчизняній науці дослідженню даного питання приділяється недостатньо уваги. Цим і зумовлена необхідність вивчення іноземного досвіду використання субсидійованої зайнятості, адже розробка та впровадження програм субсидіювання роботодавців може стати важливим інструментом покращення ситуації із зайнятістю населення в Україні.

Аналіз досліджень та публікацій

Дослідженню програм субсидійованої зайнятості та механізмів їх реалізації в Україні й за кордоном присвячено праці таких вітчизняних авторів, як І.Навроцької, Д.Красівського, Е.Лібанової, О.Гришнєвої, С.Калініної, В.Костриці та інших. У зарубіжних наукових колах дане питання досліджували Г.Краснова, В.Трубін, Н.Ніколаєва, О.Авдєєв, В.Ейхорст, М.Брага. Станом на сьогодні питання реалізації програм субсидійованої зайнятості потребує подальших наукових досліджень, що й зумовило вибір теми даної статті.

Мета статті. Метою статті є визначення механізмів впровадження в Україні міжнародного досвіду реалізації програм субсидійованої зайнятості населення.

Виклад основного матеріалу.

Провідні країни світу давно й з успіхом використовують субсидійовану зайнятість з метою розширення можливості працевлаштування безробітних. Програми субсидійованої зайнятості пропонують шукачам роботи, які в іншому випадку були б безробітними, тимчасову оплачувану роботу. Це допомагає їм підвищити власний добробут, а також набути досвіду роботи та навичок, необхідних для досягнення успіху на робочому місці. Саме тому субсидійована зайнятість є перевіреною стратегією забезпечення стабільного працевлаштування для всіх, особливо людей, які стикаються з серйозними бар'єрами на шляху зайнятості.

Зазвичай субсидії надаються роботодавцям за умови прийому на роботу громадян, які перебувають у статусі безробітних упродовж певного часу. Субсидії виплачуються від шести місяців у країнах із перехідною економікою й до двох років у розвинених країнах. Сума субсидій роботодавцям, як правило, встановлюється й забезпечується безпосередньо державними органами з працевлаштування [4, с. 169].

У діючому Законі України «Про зайнятість населення» поняття субсидіювання відсутнє. Натомість у ньому широко застосовується механізм компенсації. Зокрема, ст. 24 передбачене право роботодавців, які протягом 12 календарних місяців забезпечували створення нових робочих місць, працевлаштовували на них працівників і упродовж цього періоду щомісяця здійснювали їм виплату заробітної плати в розмірі не менше ніж три мінімальні заробітні плати за кожен особу, протягом наступних 12 календарних місяців отримувати компенсацію у розмірі 50 відсотків суми сплаченого ЄСВ.

Стаття 27 вказаного Закону також дає право суб'єктам малого підприємництва, які працевлаштовують строком не менше ніж на два роки офіційно зареєстрованих безробітних на нові робочі місця в пріоритетних видах економічної діяльності, на компенсацію фактичних витрат у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування [2].

Розширенню можливостей вищезазначеного механізму може сприяти впровадження в Україні німецького досвіду надання субсидій підприємствам малого та середнього бізнесу, які належать до інноваційного сектору. У Німеччині реалізація даного заходу впродовж фінансово-економічної кризи 2008-2009 років не лише дала поштовх розвитку науково-дослідних та дослідницько-конструкторських проектів зі зростанням розміру інвестицій до 3,7 млрд. євро, але й сприяла збереженню та створенню загалом близько 69 500 нових робочих місць із загальним прибутком у

2,7 млрд. євро. Завдяки працевлаштуванню безробітних громадян на створені робочі місця система соціального захисту населення Німеччини змогла зекономити 0,9 млрд євро [7, с. 14].

При розробці програм субсидійованої зайнятості в Україні важливо, щоб дані програми були спрямовані, у першу чергу, на сприяння працевлаштуванню неконкурентоспроможних на ринку праці верств населення. Досвід Литви, Естонії, Австрії та інших країн, які у процесі субсидіювання зайнятості сконцентрувалися на працевлаштуванні вразливих груп, а не на стимулюванні попиту на робочу силу загалом, показує, що даний підхід дає досить позитивні результати [3].

В Україні перелік категорій громадян, які є найбільш вразливими на ринку праці й які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, наведено у ст. 14 Закону України «Про зайнятість населення». Серед них молодь, яка закінчила навчання у навчальних закладах різних рівнів акредитації; один із батьків, який має на утриманні дитину віком до шести років чи виховує без одного з подружжя дитину віком до 14 років або дитину з інвалідністю; особи з інвалідністю; особи, звільнені після відбуття покарання; особи, які закінчили військову службу та учасники бойових дій, а також низка інших категорій громадян.

Для роботодавців, які працевлаштовують на нові робочі місця осіб, що належать до даних категорій і є офіційно зареєстрованими як безробітні, статтею 26 Закону «Про зайнятість населення» уже передбачена компенсація фактичних витрат у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Статтею 24 вказаного Закону також передбачено компенсацію витрат роботодавця на оплату праці за працевлаштування зареєстрованих безробітних із числа внутрішньо переміщених осіб на умовах строкових трудових договорів тривалістю не більше шести календарних місяців, за умови збереження гарантій зайнятості такої особи протягом періоду, що перевищує тривалість виплати у два рази. Роботодавці можуть отримати також компенсацію на перепідготовку та підвищення кваліфікації таких осіб за умови працевлаштування не менше, ніж на дванадцять календарних місяців [2].

Позитивний ефект від зазначених механізмів може бути посилений шляхом впровадження субсидій для переїзду цільових категорій громадян до тих регіонів країни, де є вакантні робочі місця з урахуванням їх трудових навичок та спеціалізації. Це допоможе зберегти значні кошти, які у протилежному випадку витрачалися б на виплату допомоги по безробіттю. Подібні субсидії, спрямовані на підвищення трудової

мобільності громадян, активно використовуються у Швеції, Казахстані та інших країнах.

Перспективним є запровадження державних програм субсидіювання зайнятості молоді [1, с. 107]. У більшості країн із перехідною економікою близько двох третин усіх подібних програм фокусуються на випускниках шкіл та студентах, котрі вже закінчили навчання або закінчать його найближчим часом. Основна частина таких програм спрямована на субсидіювання заробітної плати, що має на меті мотивувати роботодавців працевлаштовувати молодих робітників [4, с. 169].

Загалом субсидіювання найму молоді та скорочення вартості побічних затрат на робочу силу сприятиме отриманню першого робочого місця для молодих працівників, у тому числі й низькокваліфікованих. Такі програми субсидіювання є особливо актуальними, адже рівень безробіття серед молоді, як правило, вдвічі перевищує рівень безробіття населення в цілому. При цьому доцільним є врахування міжнародного досвіду, при якому субсидії для молоді надаються на довший термін, ніж для переважної більшості інших категорій громадян [1, с. 89-90].

Доцільною є також розробка програм, які пропонують додаткові стимули для роботодавців для збереження на постійній основі робітників після закінчення періоду субсидіювання. Однак фахівці звертають увагу на те, що субсидії, спрямовані на перетворення контрактів з тимчасових на постійні, потребують значних фінансових затрат, оскільки роботодавцю, як правило, дешевше найняти працівника на тимчасових умовах, аніж надавати йому постійну зайнятість [3].

Корисний ефект від субсидіювання може бути посилений у разі, коли робота громадян, які отримують заробітну плату з державної субсидії, буде поєднуватися з подальшим професійним навчанням. Мета цього механізму регулювання ринку праці полягає, по-перше, у тому, що керівництво підприємства може прийняти рішення залишити тимчасового робітника на своїх звичних умовах після закінчення субсидійованого періоду, а по-друге, у тому, що безробітний отримує досвід роботи й відповідні ринку праці компетенції [4, с. 170].

Програми субсидіювання, основною цільовою групою яких є безробітні, придатні для реалізації на національному рівні, включаючи як міські, так і сільські райони. Такі програми можуть охоплювати не лише приватний, але й державний та муніципальний сектори. Зважаючи на це, перспективно для впровадження в Україні можна вважати міжнародну практику субсидіювання створення робочих місць саме у цих секторах. Наприклад, в Україні може бути

використано досвід США з реалізації програм грантової підтримки найму поліцейських, згідно з якою з фондів цієї програми виплачувались гранти в розмірі до 75% початкової зарплати поліцейських (зарплати при вступі на роботу) й інших форм винагороди офіцерам поліції, які працюють на умовах повного робочого дня. 75% суми таких грантів – співфінансування з федерального бюджету, 25% – місцеве співфінансування. Аналогічні проекти можуть бути реалізовані й у сфері підтримки пожежних служб, збереження важливої транспортної інфраструктури тощо [7, с. 12-13].

Помітний позитивний ефект можна очікувати від розробки програм субсидіювання, спрямованих на стимулювання самозайнятості. Цільовою категорією таких програм можуть бути особи старшого віку та висококваліфіковані працівники. Однак, як показав досвід Російської Федерації 1990-х років, підходити до фінансування створення безробітними своїх власних підприємств потрібно дуже обережно, оскільки ймовірність їх вдалого старту є вкрай низькою [6].

Варто також звернути увагу на доцільність відшкодування витрат підприємств із визначеною законом часткою недієздатних осіб, як це робиться у Німеччині, де уряд надає субсидії підприємствам, які наймають недієздатних осіб строком від 1 до 8 років [9, с. 12].

Міжнародна практика свідчить, що найвищий позитивний ефект надання тимчасових субсидій підприємствам спостерігається у розвинених країнах. Однак слід враховувати й той факт, що у країнах із трансформаційними економіками субсидіювання підприємств може бути менш ефективним, адже такі програми вимагають значних фінансових затрат із боку держави. Вони є більш вартісними у порівнянні з програмами перепідготовки та навчання [5, с. 57].

Незважаючи на високу вартість, політика субсидіювання може бути особливо ефективною у випадках, коли стоїть завдання скорочення тривалості безробіття серед певних груп населення, а також з метою уникнення банкрутства підприємств й стимулювання розвитку перспективних галузей економіки. *Субсидіювання потребують також ті сфери ринку праці, у яких спостерігається нестача кваліфікованих фахівців [4, с. 170].*

Загалом, враховуючи міжнародний досвід, можна виділити такі основні етапи у процесі розробки програм субсидіюваної зайнятості [8]:

1) визначення цілей програми – яку саме проблему слід вирішити, які наступні цілі подальшого розвитку програми субсидіюваної зайнятості (наприклад, тимчасова зайнятість під час

економічного спаду, перехідна зайнятість для осіб з обмеженим досвідом роботи) та як буде вимірюватися успіх даної програми;

2) визначення цільових груп населення (наприклад, працевдатний працівник, учасник ООС, безробітні, довготривалі безробітні), а також яку кількість учасників вона буде обслуговувати та як вони будуть обиратися;

3) розробка структури субсидії заробітної плати – які висуватимуться вимоги до заробітної плати та відпрацьованих годин; яка частина заробітної плати буде субсидіюватися; які витрати, пов'язані з оплатою праці, буде покривати програма; на який термін буде субсидійовано заробітну плату та пов'язані з цим витрати; якими будуть умови субсидії (наприклад, нагляд, наставництво, постійне працевлаштування, час на пошук роботи тощо);

4) створення адміністративної інфраструктури та процедури впровадження – слід визначити, хто має право набору учасників програми, як будуть обиратися та залучатися до програми роботодавці, хто забезпечуватиме зарплату субсидійованим працівникам, яким чином роботодавець відшкодуватиме заробітну плату (якщо вона виплачується роботодавцем) та інші компенсації за узгодженою програмою, які договори чи угоди потрібно укласти, які інформаційно-учбові матеріали потрібно розробити;

5) проектування допоміжних послуг для учасників програми – які типи допоміжних послуг надаватимуться та за яких обставин (наприклад, управління справами, утримання або допомога в пошуку роботи, соціальні послуги, включаючи психічне здоров'я, життєві навички та фінансову грамотність тощо), хто надає та оцінює потребу в допоміжних послугах;

6) залучення роботодавців та сприяння постійній зайнятості – на який тип роботодавців буде орієнтуватися програма (наприклад, неприбуткові робочі місця, громадські робочі сайти, приватний сектор), які галузі включатимете програма, як будуть обирати роботодавців, які стимули будуть використані в програмі для збільшення шансів отримати учаснику постійне місце роботи;

7) моніторинг результатів програми та визначення певних результатів – хто є потенційними прихильником програми, які ресурси вони нададуть, кого ще можна набрати для цієї ініціативи (наприклад, партнери з розвитку робочої сили, постачальники підтримуючих послуг, роботодавці та групи бізнесу);

8) забезпечення фінансування програми та використання інших ресурсів – які джерела фінансування доступні для

підтримки програми (наприклад загальнодержавні, місцеві, приватні), які обмеження існують стосовно використання коштів програми, яка приблизна сума фінансування, скільки людей може профінансувати програма, які ще ресурси можна використати для підтримки цієї ініціативи;

9) створення процесу оцінки та вдосконалення програми – які ключові цілі мають бути досягнуті в результаті запровадження програми, як виміряти ефективність та дієвість програми, як інформація про результати буде використана для вдосконалення програми.

При впровадженні програм субсидійованої зайнятості слід враховувати наступне:

1. Доцільним є проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи серед роботодавців щодо отримання вигоди від участі в програмах субсидійованої зайнятості. Акцент слід робити на супроводі в оформленні документів, вимогах програм, а також на кваліфікації кандидатів на роботу відповідно до пропонованих програм.

2. Бажаним є запровадження цільових дій, спрямованих на залучення населення до участі в програмах субсидійованої зайнятості. При цьому слід акцентувати увагу не лише на можливості знайти роботу, але й на додаткових можливостях, які дає участь у програмах субсидійованої зайнятості – навчання, підвищення кваліфікації, напрацювання нових контактів та зав'язків тощо.

3. Термін участі у програмах субсидійованої зайнятості має бути обмежений, що стимулюватиме його учасників до активного пошуку роботи під час перебування на субсидійованій зайнятості.

4. Для роботодавців слід передбачити стимули за переведення учасників програм субсидійованої зайнятості на повну (несубсидійовану) зайнятість.

5. Слід передбачити надання можливостей для розвитку через поєднання роботи та освіти, а також підвищення кваліфікації під час участі у програмах субсидійованої зайнятості.

6. Необхідно реалізовувати різні комбінації відповідності навичок учасників програм субсидійованої зайнятості потребам роботодавців, враховуючи готовність учасників до роботи, їх кваліфікацію та власне самі потреби роботодавців.

При впровадженні механізмів субсидійованої зайнятості доцільним є надання переваги у субсидюванні тим роботодавцям, які підписують із працівниками строкові трудові контракти; при модернізації підприємств створюють нові робочі місця та підтримують існуючий рівень зайнятості, утримуючись від масових звільнень працівників; організовують за потреби перенавчання

на робочих місцях.

Важливими умовами надання субсидій роботодавцям мають бути: відсутність заборгованості перед Фондом загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття; відсутність протягом останнього часу скорочень роботодавцем працівників, які працювали за такою ж спеціальністю; відсутність інших порушень норм Закону України «Про зайнятість населення». Субсидія, як і компенсація, не повинна виплачуватись тим роботодавцям, які мають заборгованість зі сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та/або страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування.

Висновки

Отже, субсидійована зайнятість є перспективним напрямом державної політики, який сприятиме підвищенню доходів та покращенню добробуту населення. Зміщення акценту на впровадження механізмів субсидійованої зайнятості замість здійснення пасивних виплат допомоги по безробіттю матиме позитивний вплив на ситуацію на ринку праці. Крім того, програми субсидійованої зайнятості, спрямовані на підтримку малого бізнесу, сприяють розширенню та примноженню місцевої економіки, а отже й посиленню економічної потужності громад.

У трансформаційній економіці України субсидійована зайнятість ще не стала дієвим інструментом регулювання ринку праці. Однак позитивний зарубіжний досвід дає підстави стверджувати, що впровадження програм субсидійованої зайнятості може стати перспективним напрямом активної політики держави у сфері регулювання зайнятості населення. Їх реалізація є вигідною і роботодавцям, і безробітним, адже перші мають змогу отримати кваліфікованих працівників, заощаджуючи кошти, а останні – роботу та перспективу залишитися на підприємстві на постійній основі. Таким чином, використання програм субсидійованої зайнятості сприятиме зниженню напруженості на ринку праці, зробивши процеси забезпечення зайнятості більш керованими та ефективними.

Список використаних джерел:

1. Бесфамільная С. Анализ корпоративного опыта в области занятости молодежи на примере ряда стран СНГ (Азербайджан, Армения, Казахстан, Россия). М., 2016. 139 с.
2. Закон України «Про зайнятість населення». *Відомості Верховної Ради України*. 2013. №24. Ст. 243.
3. Красівський Д.О. Субсидійована зайнятість як елемент державної політики в сфері зайнятості: міжнародний досвід. *Державно-управлінські студії*. 2019. №4.

URL: <http://studio.ipk.edu.ua/wp-content/uploads/2020/04/Krasivs-kyu.pdf>

4. Краснова Г.А. Анализ международного опыта повышения занятости и снижения безработицы среди молодежи. *Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Философия. Социология. Право*. 2015. Т.33. №14 (211). С. 165-178.

5. Навроцька І.І. Державна політика зайнятості в трансформаційних економіках. Дис. на здоб. наук. ступ. канд. екон. наук 08.00.01. Львів. 2019. 262 с.

6. Сафонов А. Трудовая терапия: как бороться с ростом безработицы в России. URL: <https://www.rbc.ru/opinions/politics/25/03/2020/5e7b0d8c9a7947c0dd82e411>

7. Трубин В., Николаева Н., Авдеев О. и др. Зарубежный опыт реализации активных программ содействия занятости населения в период международного финансового кризиса. *Социальный бюллетень*. 2015. Июнь. 22 с.

8. Creating subsidized employment opportunities for low-income parents: the legacy of the TANF emergency fund. 2011. February 16. 35 p.

9. Eichhorst W., Braga M., Famira-Mühlberger U. Social Protection Rights of Economically Dependent Self-employed Workers. *IZA Research Report*. 2013. № 54. 128 p.

References:

1. Besfamilnaya S. (2016). *Analiz korporativnogo opyta v oblasti zanyatosti molodezhi na primere ryada stran SNG (Azerbaydzhan, Armeniya, Kazahstan, Rossiya)* ["Analysis of corporate experience in area of employment of young people on the example of row of countries the CIS (Azerbaijan, Armenia, Kazakhstan, Russia)"]. М. 139 p. [Russia].
2. Закон України (2013), «*Pro zainiatist naseleennia*» ["About employment of population"]. *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy*. №24. St. 243. [Ukraine].
3. Krasivskiy D.O. (2019). *Subsydiiovana zainiatist yak element derzhavnoi polityky v sferi zainiatosti: mizhnarodnyi dosvid* ["Subsidized employment as element of public policy in the sphere of employment: international experience"]. *Derzhavno-upravlinski studii*. №4. URL: <http://studio.ipk.edu.ua/wp-content/uploads/2020/04/Krasivs-kyu.pdf> [Ukraine].
4. Krasnova G.A. (2015) *Analiz mezhdunarodnogo opyta povysheniya zanyatosti i snizheniya bezrobotitsyi sredi molodezhi* ["Analysis of international experience of increase of employment and decline of unemployment among young people"]. *Nauchnyie vedomosti Belgorodskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Filosofiya. Sotsiologiya. Pravo*. T.33. №14 (211). pp. 165-178. [Russia].

5. Navrotska I.I. (2019) Derzhavna polityka zajnatosti v transformacijnyh economicah ["A public policy of employment is in transformation economies"]. Derzhavna polityka zainiatosti v transformatsiinykh ekonomikakh. Dys. na zdob. nauk. stup. kand ekon. nauk con. nauk 08.00.01. Lviv. 262 p. [Ukraine].
6. Safonov A. *Trudovaya terapiya: kak borotsya s rostom bezrabotitsyi v Rossii* ["Labour therapy: how to contest with the height of unemployment in Russia"]. URL: <https://www.rbc.ru/opinions/politics/25/03/2020/5e7b0d8c9a7947c0dd82e411> [Russia].
7. Trubin V., Nikolaeva N., Avdeev O. i dr. (2015) Zarubezhnyiy opyt realizatsii aktivnyih programm sodeystviya zanyatosti naseleniya v period mezhdunarodnogo finansovogo krizisa ["Foreign experience of realization of the active programs of assistance of employment of population in the period of international financial crisis"]. Sotsialnyiy byulleten Socialnyj buleten. Iyun. 22 p. [Russia].
8. Creating subsidized employment opportunities for low-income parents: the legacy of the TANF emergency fund (2011). February 16. 35 p. [English].
9. Eichhorst W., Braga M., Famira-Mühlberger U. (2013) Social Protection Rights of Economically Dependent Self-employed Workers // IZA Research Report. №54. 128 p. [English].

Стаття надійшла до редакції 12.05.2020 р.