

**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ**

**ВІДДІЛ ЗАОЧНОЇ, ДИСТАНЦІЙНОЇ
ТА ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ**

**КАФЕДРА ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ,
ПУБЛІЧНОГО АДМІНІСТРУВАННЯ ТА РЕГІОНАЛЬНОЇ
ЕКОНОМІКИ**

Пояснювальна записка

до дипломної роботи

МАГІСТР

(освітній ступінь)

на тему

**«Особливості реалізації державної політики в сфері зайнятості
в регіонах України»**

Виконала: студентка 2 року навчання,
групи 8.07.281.010.19.1, спеціальності
281 «Публічне управління та адміністрування»

Варич В. М.

Керівник: к.е.н., доцент Шумська Г. М.

Рецензент: Голова Кобеляцької районної
державної адміністрації

Сироватка Д. В.

Харків – 2020 рік

ЗМІСТ

ВСТУП	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ТА НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ В СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ В РЕГІОНАХ УКРАЇНИ	8
1.1. Сутність зайнятості населення як основоположної характеристики ринку праці та об'єкта державної політики в Україні	8
1.2. Сервісно-орієнтована державна політика у сфері зайнятості населення як об'єкт науки публічного управління	21
1.3. Зарубіжний досвід сервісної діяльності держави у сфері зайнятості населення	36
Висновки до розділу 1	46
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ В СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ ТА РИНКУ ПРАЦІ В РЕГІОНАХ УКРАЇНИ	48
2.1. Аналіз державної політики в сфері зайнятості та ринку праці України	48
2.2. Аналіз державної політики в сфері зайнятості та ринку праці Харківського регіону	55
2.3. Аналіз проблемних аспектів діяльності органів публічної влади в сфері зайнятості та ринку праці	65
Висновки до розділу 2	76
РОЗДІЛ 3. РОЗРОБКА ЗАХОДІВ ЩОДО УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ В СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В РЕГІОНАХ УКРАЇНИ	79
3.1. Удосконалення державної політики в сфері зайнятості населення	79
3.2. Шляхи підвищення рівня розвитку трудового потенціалу населення та інституційної спроможності з надання соціальних послуг органами публічної влади у сфері зайнятості	88
3.3. Пропозиції щодо удосконалення процесу розроблення стратегії розвитку ринку праці	97
Висновки до розділу 3	109
ВИСНОВКИ	111
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	115
ДОДАТКИ	128

ВСТУП

Ознакою сучасної України стало скорочення працездатного населення, зміна структури й якості робочої сили, зростання трудової міграції, що становить загрозу національній безпеці країни. Погіршення якості основного виробничого ресурсу не дозволяє Україні нарощувати конкурентоспроможність, сприяє втраті ринкових позицій на національних ринках. Очевидно, що за таких умов реалізація реформ відбуватися не може, формування економічного зростання та нарощування добробуту країни і її громадян є неможливим, виконання соціальних й гуманітарних програм і проектів є нереальним. Отже, актуалізується проблема формування, збереження і використання наявних трудових ресурсів, державної допомоги їм у підборі трудової діяльності, що дозволить найкращим чином задовольнити особисті потреби громадян у фінансових, матеріальних, моральних, особистісних реалізаціях, а також надасть можливість державі реалізувати суспільні завдання. Із метою реалізації державної політики у сфері залучення громадян до трудової діяльності, контролю міграційних процесів, пов'язаних із трудовою міграцією, подолання проблем безробіття в Україні створено й функціонує Державна служба зайнятості, механізми реалізації якої потребують сучасного оновлення й переформатування.

Глобалізаційні та інтеграційні процеси, стрімка цифровізація різних сфер життєдіяльності суспільства ставлять на порядок денний ключовим питанням потребу напрацювання нових підходів до формування та реалізації державної політики, здатної забезпечувати розвиток країн у глобалізованому цифровому світі, гарантувати захист її громадян та їх безпечне майбутнє в умовах швидкого розвитку новітніх технологій.

Основні напрями реалізації політики у сфері зайнятості населення, важливі аспекти формування ринку праці та процесу управління трудовим потенціалом в цілому розглянуто в роботах таких науковців, як: Б. Н. Ягодкін, О. І. Рузавіна, В. Г. Костаков, Л. І. Рофе, В. С. Васильченко, Б. Н. Крижанівський, В. В. Онікієнко, Е. Лібанова, В. Скуратівський, О. Палій, Г. С. Вечканов, Г. Р. Вечканова, А. С. Лук'янов, А. А. Нікіфорова, В. М. Петюх та О. М. Кузнецова. Однак питання удосконалення державної політики в сфері зайнятості населення в умовах реформ та стрімкого розвитку цифрової економіки та цифро-

вого суспільства ще не знайшли належного висвітлення у працях як вітчизняних, так і зарубіжних вчених.

Актуальність теми роботи пов'язана з тим, що у сфері зайнятості населення України важливою є побудова національної моделі формування та реалізації державної політики, спрямованої на надання якісних управлінських послуг громадянам, яка враховуватиме світові практики сервісної діяльності органів публічної влади. Зважаючи на доведену світовою спільнотою потребу стрімкого розвитку цифрової економіки та цифрового суспільства, в Україні загострюються протиріччя між необхідністю створення можливостей для реалізації людського капіталу, розвитку інноваційних, креативних і «цифрових» індустрій та високим рівнем безробіття, низьким професійно-кваліфікаційним рівнем шукачів роботи, недостатньою пропозицією державних послуг, спрямованих на подолання дисбалансу на ринку праці.

Метою даної дипломної роботи є теоретичне обґрунтування та розробка заходів щодо удосконалення державної політики в сфері зайнятості населення регіонів України.

У ході дослідження було поставлено ряд завдань, що потребують вирішення:

вивчити сутність зайнятості населення як основоположної характеристики ринку праці та об'єкта державної політики в Україні;

розглянути аспекти сервісно-орієнтованої державної політики у сфері зайнятості населення як об'єкта науки публічного управління;

порівняти зарубіжний досвід сервісної діяльності держави у сфері зайнятості населення;

провести аналіз державної політики в сфері зайнятості та ринку праці України;

проаналізувати державну політику в сфері зайнятості та ринку праці Харківського регіону;

дослідити проблемні аспекти діяльності органів публічної влади в сфері зайнятості та ринку праці;

провести удосконалення державної політики в сфері зайнятості населення;

розробити шляхи підвищення рівня розвитку трудового потенціалу населення та інституційної спроможності з надання соціальних послуг органами публічної влади у сфері зайнятості;

надати пропозиції щодо удосконалення процесу розроблення стратегії розвитку ринку праці.

Об'єктом дослідження є процес реалізації державної політики в сфері зайнятості населення та ринку праці в Україні.

Предметом дослідження є удосконалення процесу реалізації державної політики в сфері зайнятості населення та ринку праці в Україні.

В ході написання магістерської дипломної роботи було використано системний підхід, що враховує динамічну функціональну залежність між станом цілого та розвитком і збалансованістю його складових елементів, та ряд загальнонаукових та спеціальних методів, які забезпечують його реалізацію, а саме: логічного узагальнення, синтезу, аналізу та порівняння; економіко-статистичні методи; стратегічного аналізу; моделювання; програмно-цільовий метод; графічні методи.

Наукова новизна отриманих результатів полягає у розробці заходів щодо удосконалення державної політики в сфері зайнятості населення в регіонах України.

Логіку дослідження, що представлена у магістерській дипломній роботі та пов'язує етапи виконання роботи з поставленими завданнями та отриманими результатами, зазначено у Схемі логіки побудови магістерської дипломної роботи (додаток А).

Теоретична доцільність та практична значущість результатів магістерської роботи підтверджується довідкою про практичне використання рекомендацій, запропонованих у роботі (додаток Б).

Ксерокопії наукових публікацій за темою дослідження наведено у додатку В.

Отримані науково-практичні результати у магістерській роботі викладені з дотриманням вимог щодо етики проведення наукового дослідження (додаток Д).

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ТА НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ В СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ В РЕГІОНАХ УКРАЇНИ

1.1. Сутність зайнятості населення як основоположної характеристики ринку праці та об'єкта державної політики в Україні

Реформування економіки і розвиток ринкових відносин на сучасному етапі зумовлюють глибокі зміни у сфері зайнятості населення. Через те виникають проблеми, вирішення яких потребує розробки нових теоретичних і методичних підходів.

В усіх країнах світу управління зайнятістю населення посідає одне з провідних місць у механізмі реалізації державної політики. Це не випадково, оскільки стан ринку праці, наявність умов для докладання праці характеризують загальний соціально-економічний стан країни, спроможність державної політики вирішувати найгостріші проблеми розвитку та соціальної безпеки. Адже негативні тенденції на ринку праці призводять до негативних економічних і соціальних наслідків. Рівень зайнятості населення є тим соціально-економічним показником, який опосередковано відображає ефективність управління економікою в цілому.

Ринкові перетворення в Україні супроводжуються негативними соціально-економічними наслідками, зокрема безробіттям та неповною зайнятістю населення. За таких умов особливої актуальності набуває проблема формування ефективної системи управління зайнятістю населення, адекватної перехідному періоду, що є запорукою створення соціально орієнтованої ринкової економіки, динамічного розвитку продуктивних сил України та її регіонів. Це зумовлює необхідність наукового дослідження зайнятості та розробки пріоритетних напрямів її розвитку в умовах реформ. Сучасне соціально-економічне становище України потребує нетрадиційних підходів до вирішення зазначеної наукової проблеми з урахуванням особливостей перехідної економіки, специфіки перебігу соціальних процесів і реальних фінансово-економічних можливостей суб'єктів господарювання всіх рівнів.

Ринок праці та зайнятість населення є невід'ємною складовою економічного устрою будь-якої країни, основою економічних процесів і економіки загалом. Зайнятість населення безпосередньо впливає на стан економіки, а показники безробіття характеризують її ефективність. Для ефективного розвитку економіки держава застосовує відповідні важелі, зокрема механізми регулювання зайнятості. Державне регулювання зайнятості є складовою державного регулювання економіки.

Держава здійснює політику регулювання зайнятості населення через систему економічних і соціальних механізмів. У цьому зв'язку нині в Україні формуються і розвиваються нові механізми регулювання зайнятості населення.

Активізація процесів інтеграції української науки у світовий інтелектуальний простір обумовила зміну підходів до формування та вдосконалення понятійно-категорійного апарату науки державного управління. Так, визначаючи поняття «політика» як державно-управлінську категорію, українські вчені співвідносять його з закордонними аналогами. О. Кілієвич та О. Мертенс стверджують, що в українській науковій термінології існує плутанина навколо вживання цього терміна [47, с. 103]. За твердженням колективу вчених Національної академії державного управління при Президентові України [12, с. 7], український термін «політика» відповідає англійським поняттям «policy» та «politics». У першому значенні політика розглядається як план або напрям дій, що прийнятний владою, керівником, політичною партією тощо і дотримується ними. Цей термін вживається, коли йдеться про державну політику та про її основні напрями (зовнішня, внутрішня, економічна, соціальна). Близькими за змістом термінами (але в жодному разі не синонімами) можна вважати слова «програма» та «стратегія» [47, с. 103]. У значенні другому політика розглядається як «...сфера взаємовідносин різних соціальних груп та індивідів з приводу використання інститутів публічної влади для реалізації своїх суспільно значущих інтересів і потреб» [12, с. 7].

Натомість, український вчений-політолог О. Дем'янчук знаходить три відповідника в світовому англійському науковому полі: політика як політична боротьба за здобуття влади – «politics»; політика як інструмент здійснення влади – «policy»; політика як сфера діяльності певної частини суспільства – «polity» [84; 28].

Загалом, проведений аналіз теоретичних напрацювань у досліджуваній сфері свідчить, що «державна політика» є одним з ключових понять науки дер-

жавного управління і розглядається в роботах багатьох зарубіжних та українських вчених. Окремі з них наведено нижче в таблиці (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

Визначення сутності категорії «державна політика»

Автор	Визначення сутності категорії «державна політика»
Дж. Андерсон [79, с. 2-7]	Цілеспрямований курс дій уряду для вирішення певної проблеми чи сукупності взаємопов'язаних проблем
В. Дженкінс [80]	Прийняття взаємопов'язаних рішень, що стосуються вибору цілей і засобів їх досягнення
Г. Лассвелл і А. Каплан [114]	Запланована програма цілей, цінностей і дій
Л. Пал [51, с.22]	Напрямок дії або утримання від неї, обрані державними органами для розв'язання певної чи сукупності взаємопов'язаних проблем
В. Парсонс [52, с.17]	Дослідження того, як, чому і наскільки ефективно державна влада здійснює заходи чи утримується від них
В. Андріяш [81]	Цілеспрямована діяльність органів державної влади для вирішення суспільних проблем, досягнення й реалізації загальнозначущих цілей розвитку суспільства або його окремих сфер; оптимальний синтез об'єктивних тенденцій суспільного розвитку і суб'єктивних суджень людей про власні інтереси в суспільстві
В. Бакуменко, П. Надолішній [1, с. 35]	Діяльність держави щодо визначення та досягнення соціально значущих цілей розвитку суспільства чи його окремих сфер
О. Валевський [4, с.21]	Діяльність, націлена на вирішення проблем суспільного розвитку; такі дії органів державної влади з вирішення проблем, які найоптимальніше сприяють реалізації інтересів суспільства
О. Карпенко [25, с.19]	Цільовий курс дій (або утримання від дій), обраний органами влади для розв'язання певних суспільних проблем, який передбачає не тільки основний цільовий напрям, а й сукупність цих дій та їх безпосереднє здійснення
В. Ребкало, В. Тертичка [13, с. 6]	Відносно стабільна, організована й цілеспрямована діяльність/бездіяльність державних інституцій, здійснювані безпосередньо чи опосередковано щодо певної проблеми або сукупності проблем, яка впливає на життя суспільства
І. Розпутенко [58, с. 144]	Дії системи органів державної влади згідно з визначеними цілями, напрямками, принципами для розв'язання сукупності взаємопов'язаних проблем у певній сфері суспільної діяльності
В. Романов, О. Рудік, Т. Брус [59, с.12]	Відносно стабільна, організована та цілеспрямована діяльність уряду стосовно певної проблеми або предмета розгляду, яка здійснюється ним безпосередньо або опосередковано через уповноважених агентів і впливає на життя суспільства
В. Тертичка [68, с. 133-135]	Сукупність специфічних, неординарних дій, заходів та інститутів, за допомогою яких відбувається задоволення різноманітних інтересів диференційованого суспільства

Тобто, під державною політикою, переважно, розуміють цілеспрямовану діяльність або сукупність конкретних дій (чи утримання від них) органів державної влади для вирішення проблем у певній сфері суспільної діяльності (суспільних проблем). Визначення цілей і пріоритетів державної політики напряду пов'язано з необхідністю та першочерговістю вирішення проблем суспільного розвитку. У формуванні державної політики набувають важливості інтереси окремих соціальних груп, зокрема тих, які потребують додаткових соціальних гарантій та державної підтримки. Задля ефективної реалізації державної політики ці інтереси повинні бути враховані державними інститутами [82].

Регулювання ринку праці є важливим напрямом розвитку національної економіки та є об'єктивно необхідним процесом, оскільки він безпосередньо впливає на розширення зайнятості, підвищення добробуту та якості життя населення. В сучасних умовах основними факторами, що впливають на процеси, які відбуваються на ринку праці, є: структурна перебудова економіки, зокрема переважаючий розвиток галузей сфери послуг; прискорене економічне зростання; нарощування потенціалу підприємництва; науково-технічний прогрес, інформатизація суспільства; державне регулювання розвитку трудового потенціалу, ринку праці та зайнятості.

Останніми роками ринок праці України перебуває у стані трансформації, що супроводжується окремими негативними наслідками, зокрема пов'язаними із зниженням продуктивності праці, погіршенням умов зайнятості, поширенням сегменту нестандартної зайнятості тощо. Значними є прояви професійно-кваліфікаційного дисбалансу попиту та пропозиції на національному ринку праці, збільшення навантаження на регіональні ринки праці, зростання рівня безробіття та соціальної напруги в країні.

У сучасній економічній літературі дослідженню проблем ринку праці приділяється достатньо уваги, хоча єдиного підходу до трактування поняття «ринку праці» досі не існує. Найбільш дискусійними залишаються питання співвідношення понять ринок робочої сили та ринок праці. Існування дуального підходу до визначення ринку праці обумовлено специфікою економічного ресурсу, що реалізується на ринку праці, в якості якого виступає здатність до праці та підприємницької діяльності. Індивіди на ринку праці виступають як носії робочої сили (здатності до праці), які пропонують свої послуги праці на конкретно визначений проміжок часу на певних умовах використання. Це відбувається, оскільки, на думку засновника неокласицизму А. Маршалла, за умов

ринкової економічної свободи «робітник продає свою працю, але сам він залишається власником самого себе» [46, с. 260]. Здатність людини до праці переважно визначається як фізичним станом здоров'я (працездатність), так і професійно-кваліфікаційним рівнем (дієздатність). Обидва ці елементи формують продуктивну здібність суспільно необхідного рівня робочої сили на ринку праці. Однак рівень реалізації продуктивної здібності до праці має суб'єктивну природу, залежить від волі, мотивації, інтересів власника робочої сили [10, с. 10].

І. Л. Петрова відзначає, що поняття «ринку праці» та «ринку робочої сили» збігаються у тому випадку, коли робоча сила розглядається в процесі її споживання, тобто реалізується в послугах праці [53, с. 14]. Підтверджує можливість рівнозначного використання цих понять Г. І. Купалова, яка вважає, що ринок праці та ринок робочої сили органічно поєднанні, взаємно доповнюють-ся, переходячи в процесі ринкових відносин з одного в інший [34, с. 14]. Отже, саме реалізація потенційної здатності до праці в процесі трудової діяльності забезпечує можливість трансформації одного виду ринку в інший.

На основі критичного огляду та узагальнення існуючої категоріальної бази виявлено, що нині відсутнє єдине визначення поняття ринку праці, що пов'язано з існуванням економічного, соціального, правового трактування цього поняття. Наукові підходи до визначення поняття ринку праці представлені в табл. 1.2.

Таблиця 1.2

Підходи авторів щодо трактування поняття «ринку праці»

Визначення поняття «ринку праці»	Автор
1	2
Ринок праці – сукупність економічних відносин, форм, методів погодження та регулювання інтересів безпосередніх працівників і роботодавців (підприємців), пов'язаних з організацією, використанням і оплатою найманою праці.	Л. С. Шевченко [73]
Ринок праці – сукупність способів включення, координації та оцінки праці. Автор відзначає, що спосіб включення робочої сили в процес праці утворюється відносинами поєднання основних факторів виробництва, яке відбувається або через купівлю-продаж на ринку (в умовах ринкової економіки), або через плановий розподіл робочої сили та засобів виробництва (в умовах планово-централізованої економіки).	І.Л. Петрова [53]

1	2
Ринок праці – як система суспільних відносин, соціальних – в тому числі, юридичних – норм та інститутів, які забезпечують нормальне відтворення та ефективне використання праці, кількість і якість якої відповідним чином винагороджуються.	Е. М. Лібанова [39]
Ринок праці – категорія, яка характеризує систему соціально-економічних відносин, що мають товарний характер, пронизують фази відтворення індивідуальної робочої сили, всі ланки та ступені суспільного виробництва, і регулюються ринковою кон'юнктурою, системою соціального партнерства, юридичними, правовими, морально-етичними нормами та національними традиціями. З іншого боку, це – системи механізмів купівлі-продажу робочої сили; формування зайнятості найманою працею; соціального захисту найманих працівників; формування та розвитку робочої сили; узгодження попиту та пропозиції робочої сили.	В. М. Петюх [54]
Ринок праці – система суспільних відносин, пов'язаних з наймом і пропозицією праці, тобто з її купівлею та продажем; як економічний простір – сфера працевлаштування, в якій взаємодіють покупці й продавці праці; як механізм, що забезпечує узгодження ціни та умов праці між роботодавцями та найманими працівниками, та регулює попит та пропозицію праці.	Д. П. Богиня, О. А. Грішнова [3]
Ринок праці – складова системи відносин щодо обміну індивідуальних здібностей до праці на фонд життєвих засобів, необхідних для відтворення робочої сили, і розміщення працівників у системі суспільного поділу праці за законами товарного виробництва і обігу.	А. В. Кашепов [26]
Ринок праці – метод управління зайнятістю, виконує функцію основного регулятора руху робочої сили, що фіксує вивільнення і перерозподіл праці між галузями і секторами економіки та формує резерв робочої сили.	В. Щербаков [75]

Л. С. Шевченко характеризує ринок праці як «сукупність економічних відносин, форм, методів погодження та регулювання інтересів безпосередніх працівників і роботодавців (підприємців), пов'язаних з організацією, використанням і оплатою найманою праці» [73, с. 31].

Цікавим є підхід І. Л. Петрової до визначення ринку праці з точки зору його суті, як «сукупності способів включення, координації та оцінки праці» [53, с. 16]. При цьому автор відзначає, що спосіб включення робочої сили в процес праці утворюється відносинами поєднання основних факторів виробництва, яке відбувається або через купівлю-продаж на ринку (в умовах ринкової економіки), або через плановий розподіл робочої сили та засобів виробництва (в умовах планово-централізованої економіки).

Обґрунтованим вважається трактування ринку праці Е. М. Лібановою, згідно з яким останній визначається як система суспільних відносин, соціальних – в тому числі, юридичних – норм та інститутів, які забезпечують нормальне відтворення та ефективне використання праці, кількість і якість якої відповідним чином винагороджуються [39, с. 12]. В цьому випадку ринок праці розглядається як конкретний прояв системи суспільної організації найманої праці в умовах товарно-грошових відносин.

Спробу показати ринок праці як систему суспільних відносин, економічного простору та механізм узгодження інтересів, зробили Богиня Д. П. та Грішнова О. А. Ринок праці, з їх точки зору, представляє собою систему суспільних відносин, пов'язаних з наймом і пропозицією праці, тобто з її купівлею та продажем; як економічний простір – сфера працевлаштування, в якій взаємодіють покупці й продавці праці; як механізм, що забезпечує узгодження ціни та умов праці між роботодавцями та найманими працівниками, та регулює попит та пропозицію праці [3, с. 307].

Петюх В. М., аналізуючи регульований ринок праці як частину ринкового господарства країни, визначає його «... як категорію, яка характеризує систему соціально-економічних відносин, що мають товарний характер, пронизують фази відтворення індивідуальної робочої сили, всі ланки та ступені суспільного виробництва, і регулюються ринковою кон'юнктурою, системою соціального партнерства, юридичними, правовими, морально-етичними нормами та національними традиціями. З іншого боку, це – системи механізмів купівлі-продажу робочої сили; формування зайнятості найманою працею; соціального захисту найманих працівників; формування та розвитку робочої сили; узгодження попиту та пропозиції робочої сили» [54, с. 14].

Однак, у даному випадку з сфери впливу ринку праці виключаються умови забезпечення життєдіяльності та зайнятості самозайнятих, інших категорій населення, не зайнятих на умовах найму.

Представники російської економічної науки, зокрема, Кашепов А. В., притримуються точки зору на ринок праці як складову систему відносин щодо обміну індивідуальних здібностей до праці на фонд життєвих засобів, необхідних для відтворення робочої сили, і розміщення працівників у системі суспільного поділу праці за законами товарного виробництва і обігу [26, с. 21]. Пріоритетною, у цьому випадку, виступає орієнтація на забезпечення нормального

процесу відтворення і використання праці за рахунок отримання адекватної винагороди.

Разом з тим, В. Щербаков, визначаючи ринок праці як метод управління зайнятістю, підкреслює його функцію основного регулятора руху робочої сили, що фіксує вивільнення і перерозподіл праці між галузями і секторами економіки та формує резерв робочої сили [75, с. 6].

Звичайно, регульований ринок праці можна розглядати як специфічний метод управління трудовими ресурсами за допомогою ринкових механізмів та правових норм, що регулюють систему соціально-економічних відносин не лише щодо найму й оплати робочої сили, але і її відтворення. Однак, в більшій мірі даним критеріям відповідає поняття зайнятості, визначення якої вважається необхідним в контексті досліджень ринку праці.

Вивчення категорії «зайнятість населення» є одним із найголовніших компонентів комплексного дослідження сучасного стану ринку праці, прогнозування його майбутнього розвитку за критеріями стабілізації й ефективності відтворення населення й трудового потенціалу. Тому, розглядаючи теоретичне поняття цієї категорії, необхідно виходити з того, що вона охоплює сукупність взаємопов'язаних і взаємозумовлених категорій.

О. І. Кремень вважає, що зайнятість населення як економічна ринкова категорія є системним поняттям, сутність якого можна розкрити тільки комплексно [30, с. 129].

Огляд наукових джерел продемонстрував різні думки вітчизняних та зарубіжних вчених щодо розуміння суті визначення «зайнятість населення». Разом з тим, було узагальнено і систематизовано підходи до визначення змісту категорії «зайнятість населення», які представлені у табл. 1.3.

Таблиця 1.3

Підходи авторів щодо визначення категорії «зайнятість населення»

Автор	Визначення
1	2
Б. Н. Ягодкін [70]	забезпеченість всього працездатного населення роботою, працею в різних сферах і галузях суспільного виробництва або суспільно корисної діяльності
О. І. Рузавіна [70]	рух активної частини населення стосовно речових умов виробництва в процесі нагромадження у специфічних для даного суспільства суспільно-економічних формах

1	2
В. Г. Костаков [60, с. 25]	оснований на суспільному поділі праці соціально-економічний процес використання праці різних груп населення в різних сферах суспільно корисної діяльності – у суспільному виробництві, у навчанні та індивідуальному господарстві
Л. І. Рофе [60, с. 15]	діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб, яка не суперечить законодавству і зазвичай є джерелом трудового доходу
В. С. Васильченко, Б. Н. Крижанівський, В. В. Онікієнко [6, с. 58]	діяльність громадян, що пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб і є джерелом прибутку в грошовій або іншій формі: у вигляді заробітної плати, додаткових допомог чи виплат у натуральній формі
Е. Лібанова, В. Скуратівський, О. Палій [39]	наявність оплачуваної роботи, яку розрізняють за кількома ознаками: тривалість робочого періоду (повна та неповна), реєстрація (zareєстрована та незареєстрована), а також рівень оплати
Г. С. Вечканов, Г. Р. Вечканова [8, с. 58]	1. економічні відносини, які характеризують взаємовідносини між людьми щодо їх участі у господарській чи іншій діяльності; 2. діяльність громадян, що не порушує чинне законодавство і має на меті задоволення особистих та суспільних потреб
А. С. Лук'янов [43, с. 59].	загальна категорія, яка має історичний характер, її структура, мета, способи функціонування та інші характеристики не залишаються незмінними, а залежать від рівня розвитку суспільства, системи його потреб, рівня розвитку продуктивних сил, виробничих відносин і самої людини
А. А. Нікіфорова [31, с. 87].	1. з точки зору економічних позицій – діяльність працездатного населення щодо створення суспільного продукту або національного доходу; 2. з точки зору соціальних позицій – задоволення потреби працездатного населення в праці, яка створює національний дохід в умовах, коли участь або неучасть у суспільній праці визначаються не тільки економічними факторами, а й пріоритетами населення в сфері зайнятості і можливостями їх реалізації
В. М. Петюх, О. М. Кузнєцова (з точки зору економічних позицій) [55, с. 59]	1. діяльність працездатного населення щодо створення суспільного продукту або національного доходу; 2. економічний потенціал суспільства, рівень та якість життя населення в цілому, добробут окремих громадян

У Законі України «Про зайнятість населення» поняття зайнятість визначається як «не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно» [102].

Визначення Б. Н. Ягодкіна є таким, що повністю відповідає розумінню зайнятості соціалістичною ідеологією: він підкреслює забезпеченість працею усіх членів суспільства, таким чином наголошуючи і на ролі держави у формуванні рівня та структури зайнятості населення [70, с. 118].

В. Г. Костаков пропонує розглядати зайнятість населення глибше, виходячи за межі суспільного виробництва. У відповідному визначенні простежується взаємодія особи і держави у формі існуючих економічних умов, адже йдеться про «процес використання праці різних груп», а також деталізуються сфери застосування зайнятості населення [60, с. 25].

Більш сучасний підхід до поняття зайнятості населення почав формуватися в економічній науці у другій половині 80-х років.

Визначення Л. І. Рофе відображає зайнятість з точки зору активності громадян – як їх діяльність [60, с. 15]. Автор підкреслює, що зайнятість населення має приносити дохід та вимагає відповідності встановленому в країні законодавству, але, знову ж таки, поза увагою і науковців, і держави залишається безліч можливих форм зайнятості, оскільки зайнятістю населення є діяльність, що не суперечить законодавству. Необхідно зазначити, що у визначенні зайнятості не може бути компонента, що окреслює її тільки межами чинного законодавства, оскільки потребують дослідження і кримінальна, і тіньова, і неформальна зайнятість. І таке дослідження має обов'язково охоплювати причини виникнення цих суспільних явищ, що дозволить виявити напрями їх мінімізації.

Розуміння і підхід до визначення зайнятості В. С. Васильченка, Б. Н. Крижанівського, В. В. Онікієнка [6, с. 58] схожі з трактуванням Л. І. Рофе, але це визначення не вимагає відповідності чинному законодавству, а також акцентує увагу на деталізує форми прибутку індивіда від зайнятості.

Е. Лібанова, В. Скуратівський, О. Палій пропонують трактувати зайнятість з точки зору наявності роботи, а також вказують на безліч форм зайнятості та критеріїв сегментації зайнятого населення [39].

Перше визначення із «Сучасної економічної енциклопедії» Г. С. Вечканова і Г. Р. Вечканової має «ринкове забарвлення» – адже тут йдеться про сукупність економічних відносин, про ринок, який базується на взаємодії попиту і пропозиції праці, а також взаємодії між різними учасниками цих відносин [8, с. 177-178], насамперед між роботодавцями та працівниками. Наступне визначення зайнятості населення, наведене цими авторами, не зовсім коректне з методичної точки зору, адже компонент «що не порушує чинне законодавство» відсі-

кає певні форми зайнятості населення (кримінальна, тіньова, неформальна та ін.). Загалом же економічні та соціологічні словники й енциклопедії зазвичай містять категорію «зайнятість населення» у досить нечіткому визначенні.

А. С. Лук'янов визначає не стільки саму сутність категорії «зайнятість населення», скільки те, що її структурні прояви залежать від рівня розвитку суспільства – системи його потреб, рівня розвитку продуктивних сил, виробничих відносин, – а також підкреслює роль самої особи в процесі її зайнятості [43, с. 59].

Заслуговує на увагу підхід (А. А. Нікіфорова та інші), автори якого пропонують розглядати зайнятість населення з економічних і соціальних позицій. Тракткування змісту зайнятості населення з точки зору соціальних пріоритетів полягає у тому, що зайнятість населення – це ступінь задоволення потреби населення в праці, в робочих місцях, також авторами підкреслюється значимість пріоритетів у сфері прикладання праці самої особи [31, с. 87].

З економічних позицій розглядають зайнятість В. М. Петюх та О. М. Кузнецова [55, с. 59], враховуючи при цьому і макрорівень, і ступінь результативності та ефективності зайнятості для кожної індивіда.

Таким чином, доцільно зробити висновок, що зайнятість є складною економічною категорією, що визначає соціально-економічні відносини, та різниться за формами, видами та показниками.

При цьому структура зайнятості може бути визначена як регіональний та галузевий розподіл економічно активного населення, що відображає рівень розвитку продуктивних сил і суспільного розподілу праці в даній економічній системі. Аналіз зайнятості з цих позицій передбачає виділення в якості пріоритетного напрямку розвитку ринку праці досягнення повної та продуктивної зайнятості.

Повна зайнятість, згідно з Законом України «Про зайнятість населення», визначається як зайнятість найманого працівника за передбаченою законодавством нормою робочого часу [102]. Повна зайнятість в умовах ринкової економіки характеризується не максимально можливим залученням населення у працездатному віці, а наявністю робочих місць для всіх, хто хоче працювати на засадах добровільності. Повна зайнятість є важливим елементом соціального захисту населення у сфері праці. Проте, сама по собі, повна зайнятість не означає раціональне використання ресурсів [10, с. 84].

При визначенні повної зайнятості акцентується увага на врегулюванні попиту на економічно ефективні робочі місця та пропозиції трудових ресурсів. Цей баланс забезпечує високу продуктивність у всіх галузях економіки, що заснована на науково-технічному розвитку, високій продуктивності.

Безперервне вдосконалення та створення нових робочих місць у відповідності з сучасними стандартами сприяє узгодженню інтересів суспільства і кожної людини.

Згідно із Законом України «Про зайнятість населення» продуктивна зайнятість – це «зайнятість, що дає змогу забезпечити ефективне суспільне виробництво та задовольнити потреби працівника на рівні не менше встановлених законодавством гарантій» [102].

Продуктивна (повноцінна) зайнятість – зайнятість населення, завдяки якій за допомогою продуктивної праці в сприятливих та здорових умовах створюються суспільно корисні ресурси і блага, а сам працівник отримує доходи, які дають йому можливість відтворювати і розвивати необхідні для праці якості та мати життєвий рівень, достатній для себе і своєї сім'ї [7, с. 22; 10, с. 32].

Саме досягнення продуктивної зайнятості виступає стратегічною метою побудови соціально орієнтованого ринку праці в сучасних умовах розвитку економіки України, специфічними аспектами формування якого виступають: активізація інноваційно-інвестиційної діяльності, удосконалення професійно-кваліфікаційної підготовки кадрів, підвищення дієвості заходів активної політики зайнятості, удосконалення системи соціально-трудова відносин [41].

Однак в умовах структурних трансформацій в економіці України, можливості посилення дієвості процесів, що відбуваються на ринку праці, значно обмежені. Саме тому необхідним є створення умов для формування конкурентного середовища на ринку праці шляхом стимулювання попиту на працю, проведення обґрунтованої політики щодо створення нових ефективних робочих місць, залучення інвестицій в розвиток перспективних сфер економіки, оптимізація професійно-кваліфікаційної структури економічно активного населення, підвищення якості людського капіталу, сприяння розвитку самозайнятості та підприємництва, забезпечення ефективного соціального захисту населення.

Необхідно підкреслити, що термінологічне значення категорії «зайнятість населення» багатогранне, і його визначенням займаються багато наук: психологія, соціологія, право.

У нормативну лексику категорію «зайнятість населення» вперше було введено Законом України «Про зайнятість населення» [102], після чого ця категорія набула достатньо широкого правового поширення.

Визначаючи сутність зайнятості, В. В. Онікієнко та Н. І. Коваленко трактують її як систему суспільно-економічних відносин, які регулюють забезпечення економічно активного населення робочими місцями, форми його участі у суспільному виробництві, а також відтворення, розподіл та перерозподіл трудо-активних громадян і визначають якість життя населення [50].

Дослідник С. В. Мочерний визначає зайнятість як сукупність соціально-економічних відносин щодо забезпечення працездатного населення робочими місцями з метою розширеного відтворення ресурсів праці та їх участі у суспільно корисній праці [49].

Досить поширеним є визначення зайнятості як ступеня участі дієздатного населення в діяльності, що пов'язана із задоволенням особистих та суспільних потреб і таких, що приносять дохід у грошовій або іншій формі у вигляді заробітної плати, утримування, додаткової допомоги і виплати натурою.

Дослідження змісту праць, що відображають доробки вчених у сфері зайнятості, свідчить про представлення в них різних трактувань сутності зайнятості, зв'язків із процесами праці та соціально-трудоких відносин, економічним, соціальним, демографічним та правовим змістом категорії зайнятості. Здійснений категоріальний аналіз засвідчує, що кожен дослідник-економіст зосереджує свою увагу при визначенні поняття на певних аспектах функціонування категорії зайнятості.

Враховуючи вищезазначені визначення, можемо стверджувати, що зайнятість – це надзвичайно важливе явище соціально-економічного життя суспільства, яке далеко не вичерпується проблемами безробіття, а містить також такі аспекти, як раціональне використання праці, забезпечення гідного рівня життя працюючого населення, задоволення потреб економіки у робочій силі із врахуванням її кількості та якості, задоволення професійних потреб працівників, враховуючи потреби в професійній освіті та підтриманні кваліфікації, соціальну підтримку у разі втрати роботи тощо.

1.2. Сервісно-орієнтована державна політика у сфері зайнятості населення як об'єкт науки публічного управління

Глобалізація світового економічного простору обумовлює посилення ролі людського фактору у підвищенні конкурентних можливостей національної економіки. В умовах сьогодення місце країни в світовому рейтингу конкуренції визначається освітнім рівнем нації, розвитком ключових виробничо-технологічних систем новітнього технічного укладу та інформаційного середовища, появою новітніх інформаційних технологій в умовах посилення глобалізаційних процесів, можливостями економіки до генерації високої інноваційної активності [39, с. 148].

Зважаючи на доведену світовою спільнотою потребу стрімкого розвитку цифрової економіки та цифрового суспільства, в Україні загострюються протиріччя між необхідністю створення можливостей для реалізації людського капіталу, розвитку інноваційних, креативних і «цифрових» індустрій та високим рівнем безробіття, низьким професійно-кваліфікаційним рівнем шукачів роботи, недостатньою пропозицією державних послуг, спрямованих на подолання дисбалансу на ринку праці. У цьому контексті вкрай важливою є переорієнтація на надання державними інституціями якісних управлінських послуг з урахуванням індивідуальних потреб клієнтів, які звертаються за ними на національному, регіональному та місцевому рівнях.

Науковці виділяють наступні моделі розвитку економіки: індустріальна, постіндустріальна та інформаційна (сервісна). Особливості трансформаційних зрушень в сучасній структурі зайнятості в умовах функціонування кожної із зазначених моделей розвитку глобальних економічних систем представлено на рис. 1.1.

В різних країнах світу тільки починається трансформаційний перехід від індустріальної моделі до постіндустріальної моделі економіки, від постіндустріальної моделі до інформаційної, що обумовлено різним рівнем готовності до трансформаційних змін – людським розвитком, розвитком соціального капіталу, підвищенням глобалізаційних процесів, збільшенням інновацій, забезпеченням високого рівня економічної свободи, стимулюванням підприємницької активності. Що стосується України, то сучасна система зайнятості зберігає характерні риси індустріальної системи і, незважаючи на спроби активізувати процес

її трансформації, досі неможливо говорити про остаточний перехід країни до постіндустріальної системи зайнятості. Проблеми безробіття, неформальної зайнятості, незадоволеність умовами та якістю праці, неузгодженість інтересів учасників соціально-трудоих відносин, відсутність прямого зв'язку між продуктивністю праці й винагородою унеможливають перехід індустріальної системи зайнятості до постіндустріальної системи [35, с. 93].

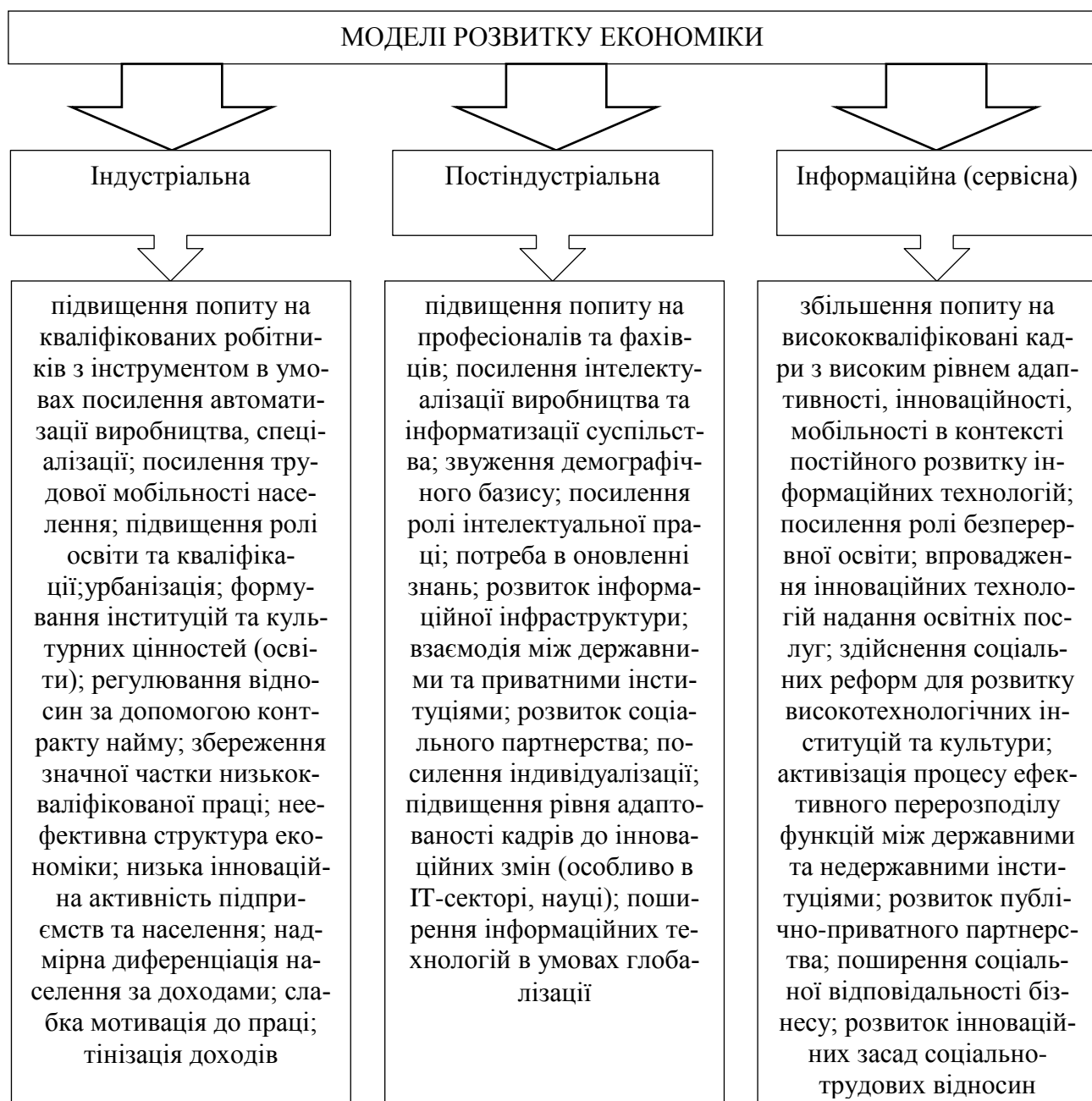


Рис. 1.1. Особливості змін в сучасній структурі зайнятості в умовах функціонування моделей розвитку економіки

Слід відзначити важливу роль вітчизняних та зарубіжних вчених у формуванні теорії та методології державного регулювання зайнятості населення, розробленні підходів щодо реалізації державної політики у цій сфері, організації діяльності служб зайнятості. Водночас, тенденції останніх років щодо ситуації на ринку праці, зокрема спричинені розвитком цифрової економіки та суспільства, зумовлюють пришвидшення втрати актуальності окремих наукових положень та теоретичних підходів до вирішення зазначених проблем.

Визначаючи, що українська держава нині перебуває в процесі побудови власної моделі формування та реалізації державної політики у сфері зайнятості населення, яка б відповідала вимогам часу, відзначимо наукову позицію українського вченого Ю. Маршавіна щодо необхідності врахування усього комплексу глобальних процесів і тенденцій, «...зокрема переплетення та інтеграції національних економік, зростання їх відкритості, значне збільшення масштабів і лібералізацію міжнародної торгівлі, збільшення міграційних потоків...» [44, с. 324]. Важливою методологічною передумовою визначення закономірностей і напрямів розвитку вітчизняного ринку праці, формування ефективної системи його регулювання, яка б враховувала як переваги, так і загрози глобалізації.

Забезпечення гарантій держави щодо прав громадян на працю та соціальний захист від безробіття в умовах нової економічної реальності та розвитку цифрового суспільства вимагає застосування новітніх механізмів формування та реалізації державної сервісно-орієнтованої політики у цій сфері. Реалізація державної політики зайнятості потребує глибокого й усестороннього дослідження як наукова й практична проблема. В умовах нинішньої соціально-економічної ситуації, викликів та диспропорцій ринку праці, зростає потреба напрацювання сучасних підходів, принципів та методів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення, формування інструментарію діяльності відповідних державних органів.

Для здійснення науково-теоретичного обґрунтування сутності сервісно-орієнтованої державної політики у сфері зайнятості населення важливим є науковий аналіз та обґрунтування окремих ключових понять понятійно-категорійного апарату дослідження. З точки зору зайнятості/незайнятості все доросле населення поділяється на три категорії: зайняті, економічно неактивні та безробітні [62, с. 186]. У контексті дослідження найбільший науковий інтерес викликає остання категорія населення: безробітні громадяни, шукачі роботи як клієнти державних сервісних інституцій у сфері зайнятості населення. Від-

повідно до вимог Міжнародної організації праці до категорії «безробітних» належать особи віком від 15 до 70 років (zareєстровані чи незареєстровані в державній службі зайнятості), які: не мають роботи (прибуткового заняття); активно шукають роботу або намагаються організувати власну справу впродовж останніх чотирьох тижнів; готові приступити до роботи впродовж двох найближчих тижнів. До категорії безробітних належать також особи, які не шукають роботу через те, що вже знайшли її і мають домовленість про початок роботи через певний проміжок часу (протягом найближчих двох тижнів) та особи, які навчаються за направленням державної служби зайнятості. Тобто, міжнародні вимоги та стандарти вимагають від особи активності у пошуку роботи для отримання офіційного статусу безробітної особи. При цьому, активний пошук роботи може передбачати не лише пошук роботи за наймом, а й організацію власної справи.

Загалом «активний пошук роботи» включає: реєстрацію в державній службі зайнятості чи приватних установах з метою пошуку роботи; звернення безпосередньо до роботодавців; розсилання резюме (короткої інформації про рівень професійної підготовки та кар'єру); розміщення оголошень у засобах масової інформації; звернення за сприянням працевлаштування до родичів і друзів; звернення за ліцензіями та дозволами; пошук фінансових ресурсів, землі, будівель, приміщень, машин і устаткування для створення власного підприємства.

Критерій «готовність приступити до роботи» означає, що при наявності робочого місця людина має бути готовою почати працювати впродовж наступних двох тижнів. Мета цього критерію полягає у тому, щоб виключити осіб, які шукають роботу з метою приступити до неї пізніше (наприклад, студенти вузів, які під час обстеження шукали роботу, щоб приступити до неї лише після закінчення навчального закладу). У випадках, коли звичайні способи пошуку роботи непридатні, коли ринок праці достатньо не організований або обмежений за масштабами або попит на робочу силу низький, можливе застосування послаблення стандартного визначення безробіття, тобто використання тільки критеріїв пошуку роботи та готовності приступити до роботи. Тобто, при частковому послабленні критерію до безробітних належать ті особи, які не шукали роботу з певних причин (наприклад, особи, які були тимчасово звільнені роботодавцем, у результаті чого вони втратили формальний зв'язок із підприємством).

вом, особи, які чекають запрошення на роботу або результатів конкурсу, зневірені особи тощо) [94].

Відповідно до українського законодавства, безробітними є особи віком від 15 до 70 років, які через відсутність роботи не мають заробітку або інших передбачених законодавством доходів як джерела існування, готові та здатні приступити до роботи. Зареєстрований безробітний – особа працездатного віку, яка зареєстрована в територіальному органі центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, як безробітна і готова та здатна приступити до роботи [102]. Реєстрація безробітного, відповідно до Порядку реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу, передбачає внесення даних про особу, що звернулася за сприянням у працевлаштуванні, до Єдиної інформаційно-аналітичної системи державної служби зайнятості з подальшим наданням такій особі статусу зареєстрованого безробітного [100].

Як свідчить аналіз наукової літератури, стосовно громадян, які не мають роботи застосовують терміни «безробітні», «зареєстровані безробітні», «непрацюючі особи», «незайняте населення» та ін. У своєму дослідженні будемо керуватися вимогами вітчизняного законодавства та використовувати стосовно тих громадян, які отримують послуги в центрах зайнятості та їх філіях, «безробітні» та «зареєстровані безробітні» (залежно від перебування на обліку в центрі зайнятості). Статус зареєстрованого безробітного надається особам за їх особистою заявою у разі відсутності підходящої роботи з першого дня реєстрації у територіальних органах центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, незалежно від зареєстрованого місця проживання чи місця перебування [102] (відповідно до попередньої редакції Закону України «Про зайнятість населення» такий статус можливо було отримати з восьмого дня після реєстрації у центрі зайнятості лише за місцем проживання).

У магістерській роботі поняття «безробітні особи» є доцільним розглядати як клієнти державних сервісних інституцій у сфері зайнятості населення у тому визначенні, яке закріплене положеннями відповідного законодавства [102], однак при цьому будемо зважати на соціальні, економічні та, насамперед, психологічні особливості осіб, які втратили роботу: такі особи потребують допомоги зазначених інституцій у соціалізації/ресоціалізації, покращенні їх мате-

ріального становища, фінансового благополуччя через залучення до трудової діяльності, інтеграцію до ринку праці.

Громадянину, який звернувся до служби зайнятості пропонується робота, яка визнана законодавством «підходящою». Так, стаття 46 Закону України «Про зайнятість населення» визначає «підходящою» для безробітного таку роботу, що відповідає освіті, професії (спеціальності), кваліфікації особи з урахуванням доступності транспортного обслуговування, встановленої рішенням місцевої державної адміністрації, виконавчого органу відповідної ради. Заробітна плата повинна бути не нижче розміру заробітної плати особи за останнім місцем роботи з урахуванням середнього рівня заробітної плати за минулий місяць у регіоні, в якому особа зареєстрована як безробітна.

Під час пропонування підходящої роботи враховується тривалість роботи за професією (спеціальністю), кваліфікація, досвід, тривалість безробіття, а також потреба ринку праці. Для осіб без професії (спеціальності), які вперше шукають роботу підходящою вважається така робота, яка потребує первинної професійної підготовки, зокрема безпосередньо на робочому місці, а для осіб, які бажають відновити трудову діяльність після перерви тривалістю більше шести місяців, підходящою вважається робота за професією останнього місця роботи або робота з проходженням попередньої перепідготовки за новою професією (спеціальністю) за направленням центру зайнятості. У випадку коли безробітній особі впродовж шести місяців не вдалося підібрати роботу за професією, їй пропонується робота, яка потребує навчання з урахуванням здібностей, стану здоров'я, професійного досвіду та потреб ринку праці. Для громадян, які не працювали за попередньо здобутою професією (спеціальністю) понад 12 місяців, підходящою вважається робота, яку вони виконували за останнім місцем роботи, а робота за здобутими раніше професіями (спеціальностями) може вважатися підходящою за умови попереднього підвищення кваліфікації з урахуванням потреб ринку праці. Разом з тим, після зміни безробітним професії за направленням центру зайнятості підходящою вважається робота як за новою, так і за попередньою професією (спеціальністю). У процесі підбору підходящої роботи для осіб з інвалідністю враховуються не лише їх професійні знання та навички та побажання щодо умов праці, а й вимоги індивідуальної програми реабілітації. При цьому може здійснюватися розумне пристосування існуючого або створення нового робочого місця. Для безробітних без професії, осіб, які працювали на роботах, що не потребували спеціальної підготовки, термін пере-

бування яких на обліку в центрі зайнятості перевищує шість місяців, підходящою роботою також законодавчо визначена участь у громадських та інших роботах тимчасового характеру тривалістю понад місяць. Участь у таких роботах також вважається підходящою роботою для громадян, які бажають повернутися до трудової діяльності після тривалої перерви (понад рік) за умови відповідності цих робіт їх освіти, професії (спеціальності), професійному досвіду. Ця норма не поширюється лише на громадян, яким до досягнення пенсійного віку залишилося два або менше двох років.

Відповідно до вимог українського законодавства, для безробітної особи не може вважатися підходящою робота в наступних випадках: місце роботи розташовано за межами доступності транспортного обслуговування, встановленої рішенням місцевої державної адміністрації, виконавчого органу відповідної ради; умови праці не відповідають правилам і нормам, встановленим законодавством про працю та охорону праці (у т. ч. якщо на запропонованому місці роботи порушуються встановлені законом строки виплати заробітної плати); умови праці на запропонованому місці роботи не відповідають стану здоров'я громадянина, підтвердженому медичною довідкою [102]. Безробітній особі може бути запропоновано роботу, що потребує зміни місця проживання, але такий варіант працевлаштування можливий лише за згоди самої особи.

У контексті подальшого формування понятійно-категорійного апарату дослідження, варто відзначити, що українським законодавством державне регулювання зайнятості розглядається як формування і реалізація державної політики у сфері зайнятості населення з метою створення умов для забезпечення повної та продуктивної вільно обраної зайнятості і соціального захисту в разі настання безробіття [102].

Формування та реалізацію державної політики у сфері зайнятості населення забезпечують Верховна Рада України, Кабінет Міністрів України, Міністерство соціальної політики України, інші центральні органи виконавчої влади, місцеві державні адміністрації, органи місцевого самоврядування. Головним органом у системі центральних органів виконавчої влади з формування та реалізації державної політики у сфері зайнятості населення є Міністерство соціальної політики України. Безпосередньо реалізує державну політику у сфері зайнятості населення – державна служба зайнятості через центральний апарат та територіальні органи. До основних завдань служби (на всіх рівнях) належать: сприяння громадянам у підборі підходящої роботи; надання роботодавцям пос-

луг з добору працівників; участь в організації проведення громадських та інших робіт тимчасового характеру; сприяння громадянам в організації підприємницької діяльності; участь у реалізації заходів, спрямованих на запобігання масовому вивільненню працівників, сприяння мобільності робочої сили та зайнятості населення; організація підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації безробітних з урахуванням поточної та перспективної потреб ринку праці; проведення професійної орієнтації населення; додаткове сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян, які не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці тощо [102; 101].

В умовах розвитку цифрової економіки та суспільства, одним з пріоритетних завдань державної служби зайнятості як державної сервісної інституції стає надання допомоги у працевлаштуванні в пришвидшені терміни, реалізація персоналізованого підходу в наданні послуг клієнтам, зокрема безробітним громадянам. Саме тому вдосконалення технологій та методів роботи державної служби зайнятості, впровадження сучасних підходів у наданні послуг безробітним громадянам є пріоритетним завданням. Окрім того, актуалізувалося питання необхідності додаткових гарантій для соціально вразливих верств населення. Такі малоконкурентні на ринку праці групи населення складають значну частку клієнтів центрів зайнятості. Серед них: особи передпенсійного віку; жінки з малолітніми дітьми; молодь, яка шукає перше місце роботи; люди з інвалідністю; учасники бойових дій; внутрішньо переміщені особи [108, 106, 107].

У таких умовах, потреба напрацювання теорії та методології формування й реалізації державної політики зайнятості у частині її сервісної (інформаційної) спрямованості є очевидною.

Аналіз робіт зарубіжних і вітчизняних учених свідчить про те, що ключові принципи вироблення сервісно-орієнтованої державної політики пов'язуються зі зміною ролі громадянського суспільства та окремого громадянина у публічному управлінні, посиленням участі громадян, а також спрямованістю на забезпечення потреб громадян, підвищення якості управлінських послуг, зручності їх отримання та своєчасності.

В основу розуміння сутності «сервісної» держави покладають зміну ролі громадянина (громадянського суспільства) у державному управлінні: сервісна модель передбачає формування вертикалі «знизу-вгору», коли ініціатива спрямовується від недержавних, громадських організацій, бізнес-структур, а також

спостерігається посилення залученості громадян з метою забезпечення позитивних системних змін [23, с. 127].

Українські вчені, розглядаючи сервісну модель модернізації державного управління, тобто модель модернізації відносин між органами влади та громадянами, виділяють ключові принципи: клієнтських відносин між громадянами та державними службовцями; конкурентності управлінських послуг; незалежного оцінювання якості послуг; оптимізації технологічної послідовності надання послуг [24; 87; 71] та ін.

В широкому розумінні, сервісно-орієнтована державна політика або державна політика надання управлінських послуг за визначенням українського вченого О. Карпенка [23, с. 29] – це цілеспрямований курс дій органів влади та сукупність засобів (механізмів, інструментів, важелів, способів), які вони практично реалізують для створення, забезпечення, функціонування та розвитку сервісної держави (впровадження механізмів взаємодії суб'єктів і об'єктів надання державних і муніципальних сервісів). Стратегічними пріоритетами такої політики є: забезпечення доступності одержання послуг органів влади для кожного громадянина, безоплатно або за економічно обґрунтованою оплатою; гарантування захисту прав та законних інтересів користувачів державних і муніципальних сервісів; забезпечення рівності прав кожного на одержання послуг за єдиними для всіх процедурами [25, с. 26] та ін.

У процесі вироблення сервісно-орієнтованої державної політики набувають важливості інтереси окремих соціальних груп, а задля ефективної її реалізації ці інтереси повинні бути враховані державними інститутами [82]. У сфері зайнятості населення необхідність забезпечення персоніфікованого підходу до надання послуг громадянам обумовлена тим, що поряд з забезпеченням соціального захисту населення, гарантіями вільно обраної зайнятості (місця застосування праці та виду діяльності, вибору або зміни професії) [102], ефективна державна політика має сприяти раціональному використанню як трудового суспільного потенціалу, так і окремого громадянина.

Спираючись на вищезазначені положення щодо сутності та принципів реалізації державної сервісно-орієнтованої політики, зокрема викладені у роботах О. Карпенка [23; 25], наголосимо на двох ключових аспектах. Перший – це цілеспрямованість дій державних органів, другий – вибір засобів, інструментарію для досягнення визначених цілей та кінцевої мети.

Метою формування і реалізації державної політики у сфері зайнятості населення є створення умов для забезпечення повної та продуктивної вільно обраної зайнятості і соціального захисту в разі настання безробіття. Тобто, кінцевою метою є такий рівень зайнятості населення, який дозволить забезпечити ефективне суспільне виробництво, задовольнити потреби конкретного працівника, забезпечити дотримання встановлених законодавством соціальних гарантій тощо [102]. За визначенням А. Калини, основною метою державної політики зайнятості є створення умов для розвитку постійної, продуктивної і високоприбуткової зайнятості. Окрім цього дослідниця зазначає, що державна політика у сфері зайнятості спрямована на стимулювання економічного зростання і розвитку, а метою цієї політики є створення умов для того, щоб кожний, хто шукає роботу, мав змогу отримати робоче місце, поєднати продуктивну працю зі свободою вибору зайнятості, отримати підготовку і використати свої навички та здібності для виконання роботи, до якої він здатний [20, с. 55]. Цілком поділяючи думки вченої, варто відзначити, що однією з найважливіших передумов забезпечення продуктивної та прибуткової зайнятості конкретного громадянина є врахування вимог ринку праці: лише за умов наявності на ринку відповідних вакансій, особа отримує змогу практично реалізовувати набуті знання, умінні та навички, забезпечуючи тим самим належний рівень доходів. Зважаючи на це, актуалізується питання прогнозування ринку праці в професійному аспекті, визначення потреб економіки у робочій силі за професіями, пріоритетів її розвитку для подальшого з'ясування потреб у розрізі професій та видів діяльності.

З точки зору визначення засобів, механізмів, інструментів, важелів, способів досягнення повної, продуктивної, вільно обраної зайнятості – державна політика зайнятості розглядається як сукупність засобів прямого й непрямого впливу на трудову зайнятість всього суспільства та кожного окремого громадянина [20, с. 54 – 55].

Законодавством України визначено основні напрями державної політики у сфері зайнятості населення. До них належать: створення умов для розвитку економіки та сприяння створенню нових робочих місць; задоволення попиту пріоритетних галузей економіки у висококваліфікованих працівниках; сприяння зайнятості громадян; посилення мотивації до легальної і продуктивної праці; повернення безробітних до продуктивної зайнятості; активізація підприємницької ініціативи та самостійної зайнятості населення; сприяння підприємствам, установам та організаціям у професійному розвитку працівників; збалансування

попиту і пропозиції у частині обсягу та рівня кваліфікації робочої сили на ринку праці шляхом системного прогнозування потреб економіки; забезпечення рівних можливостей для реалізації суб'єктами господарювання інфраструктурних проектів та цільових програм, що фінансуються за рахунок державних коштів; удосконалення системи професійного навчання з урахуванням інтересів особистості, потреб економіки та ринку праці; координація та контроль діяльності суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні; міжнародне співробітництво у сфері забезпечення соціального захисту громадян України, які працюють за кордоном; взаємодія органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, роботодавців та професійних спілок з метою забезпечення повної та продуктивної вільно обраної зайнятості, зокрема через реалізацію заходів сприяння зайнятості населення; забезпечення ефективного та цільового використання коштів, спрямованих на реалізацію державної політики зайнятості; реалізація заходів сприяння зайнятості недостатньо конкурентоспроможних на ринку праці громадян (осіб з інвалідністю, молоді, які закінчила навчання, осіб передпенсійного віку та ін.); заохочення роботодавців, які створюють нові робочі (зберігають існуючі), особливо задля працевлаштування осіб, недостатньо конкурентоспроможних на ринку праці; забезпечення співпраці державної служби зайнятості, організацій, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, а також установ соціальної, професійної і трудової реабілітації осіб з інвалідністю, соціальних служб для молоді; регулювання залучення до роботи іноземних працівників з метою захисту внутрішнього ринку праці [102].

Реалізація державної політики у сфері зайнятості населення відбувається кількома шляхами: проведення податкової, кредитно-грошової, інвестиційної, бюджетної, соціальної, зовнішньоекономічної та інноваційної політики з метою розширення сфери застосування праці, забезпечення повної, продуктивної, вільно обраної зайнятості, підвищення рівня кваліфікації та конкурентоспроможності робочої сили; визначення у загальнодержавних програмах економічного та соціального розвитку, програмах економічного і соціального розвитку Автономної Республіки Крим, областей, районів, міст показників розвитку ринку праці та зайнятості населення та їх оцінювання за результатами реалізації таких програм; включення до системи регулювання ринку праці заходів щодо запровадження стимулювання вітчизняного виробництва до створення нових робочих місць у пріоритетних галузях економіки та сільській місцевості; сприяння

підвищенню конкурентоспроможності робочої сили та зайнятості населення; соціального захисту громадян у разі настання безробіття; сприяння самозайнятості населення шляхом стимулювання відкриття власного бізнесу, в тому числі в сільських населених пунктах та на депресивних територіях; розвитку сільського аграрного туризму, кластерів народних художніх промислів; створення умов для забезпечення підвищення конкурентоспроможності робочої сили та її мобільності; прогнозування та оцінки впливу на ринок праці політики у сфері зайнятості; ліцензування діяльності з посередництва у працевлаштуванні за кордоном [102].

З економічної точки зору, реалізація державної політики у сфері зайнятості населення здійснюється через заходи активної та пасивної політики у сфері зайнятості населення (рис. 1.2).

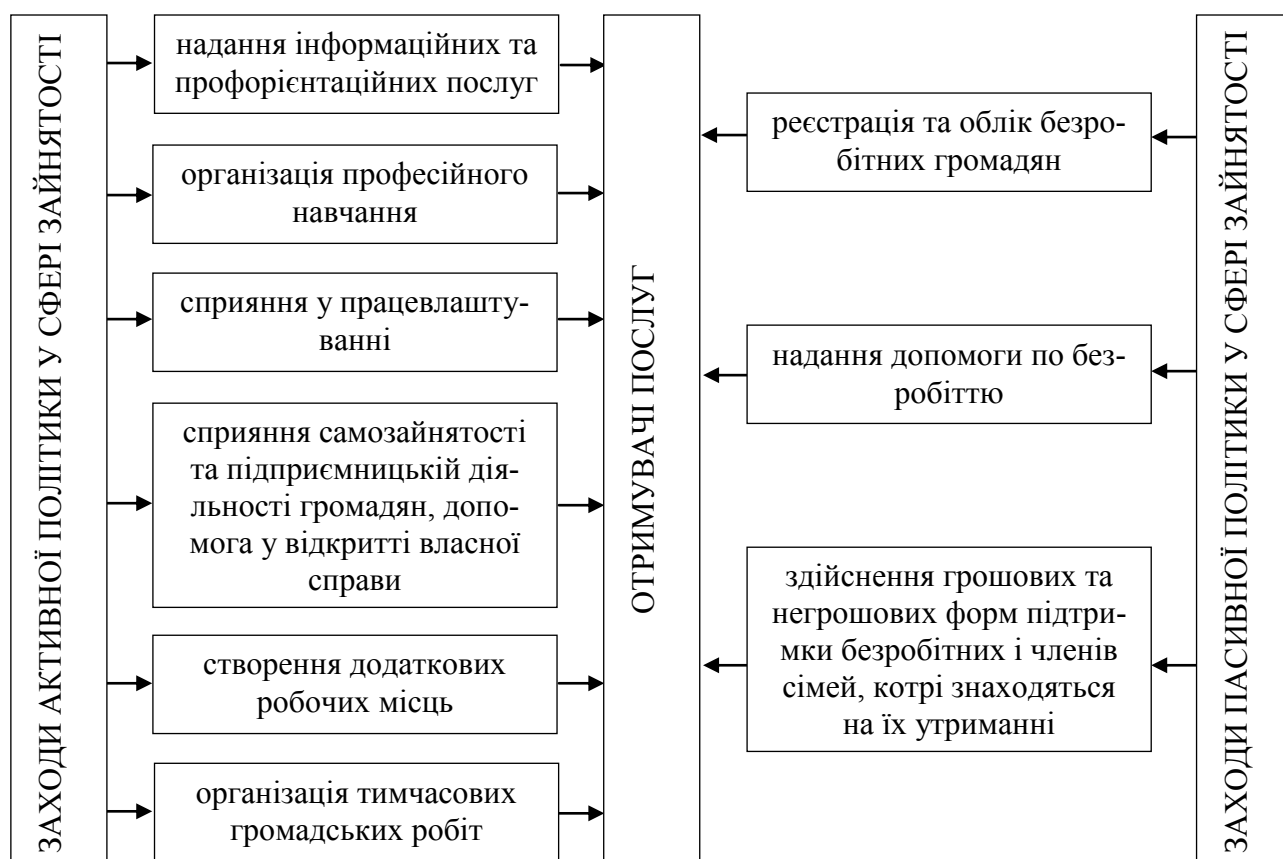


Рис. 1.2. Особливості реалізації державної політики у сфері зайнятості населення в Україні

Реалізація пасивної політики у сфері зайнятості населення не має на меті підвищення рівня зайнятості населення, зменшення професійно-

кваліфікаційного дисбалансу на ринку праці і відбувається через реєстрацію та облік безробітних осіб, виплату їм грошової допомоги. Натомість, заходи активної політики у сфері зайнятості населення спрямовані на збільшення попиту на робочу силу, підвищення її конкурентоспроможності, а також покращення позиції роботи та якості робочих місць. До них відносять надання інформаційних та профорієнтаційних послуг, організацію професійного навчання, допомогу у працевлаштуванні, сприяння самозайнятості та підприємницькій діяльності громадян, відкритті власної справи, створення додаткових робочих місць, організацію громадських робіт та ін. [5, с. 142 – 148, 42; 45; 56, с. 339].

У дослідженні будемо вживати поняття «активна сервісно-орієнтована державна політика у сфері зайнятості населення» та «пасивна сервісно-орієнтована державна політика зайнятості» як похідні від економічних категорій «активна політика зайнятості» та «пасивна політика зайнятості». Водночас, розглядатимемо їх не через соціально-економічну роль у вирівнюванні попиту на трудові ресурси та їх пропозиції (активна) та усуненні матеріальних наслідків безробіття (пасивна), а через сукупність клієнто-орієнтованих заходів з надання допомоги щодо інтеграції безробітних осіб до ринку праці (активна) та їх підтримки (пасивна).

Соціальну та економічність доцільність надання пріоритетів заходам активної державної політики у сфері зайнятості населення в умовах дисбалансу на ринку праці доведено багаторічним зарубіжним досвідом та вітчизняною практикою.

В умовах розвитку цифрового суспільства актуальність активних заходів з професійної орієнтації населення, кар'єрного консультування посилюється з огляду на її значення для узгодження професійних інтересів і можливостей людини зі швидкозмінюваними вимогами цифровізації економіки та суспільства, а послуг з професійного навчання, перенавчання осіб (*retraining, reskilling, upskilling*) – з урахуванням потреби забезпечення відповідності рівня професійної підготовки шукачів роботи новим вимогам ринку праці.

Профорієнтаційна робота повинна проводитися для різних категорій та вікових груп населення. З цієї метою можуть бути реалізовані різні її форми та методи, у т. ч. індивідуальні та групові консультації, семінари тощо. Професійне навчання також має розглядатися як напрям активної сервісно-орієнтованої державної політики у сфері зайнятості та спосіб повернення до праці тих категорій працездатного населення, які не мають належної професійної підготовки

або мають професію, яка не користується попитом на ринку праці (чи має обмежений попит).

Однією з обов'язкових передумов формування та реалізації сервісно-орієнтованої державної політики у сфері зайнятості населення є різнорівнева взаємодія, розвиток партнерства, узгодження різних інтересів найманих працівників, роботодавців та держави. Про це свідчить досвід розвинених країнах світу [85; 19; 29; 61; 62; 63]. Важливою є роль такої взаємодії у підвищенні якості професійної підготовки кадрів, подоланні дисбалансу між пропозицією робочої сили та попитом на неї, узгодженості ринку праці та ринку освітніх послуг [11; 87; 74].

Різнорівнева взаємодія та партнерство розглядаються як спосіб врегулювання інтересів різних суб'єктів і обов'язкова умова формування та реалізації ефективної сервісно-орієнтованої державної політики у сфері зайнятості населення в Україні. І хоча, результати вивчення практики надання послуг у сфері зайнятості населення свідчать, що механізми врегулювання інтересів держави, роботодавців і безробітних осіб повноцінно не реалізується, вважаємо, що подальшу співпрацю зацікавлених сторін необхідно розвивати за напрямками: з'ясування вимог ринку праці; визначення попиту на професії; формування вимог до професійного рівня претендентів на робоче місце; визначення необхідних компетенцій з метою вибору подальшого навчання; формування змісту навчання; опанування шукачами роботи нового обладнання та технологій; професійна орієнтація, допомога у розвитку кар'єри тощо.

Актуальним науковим завданням залишається обґрунтування нових форм різнорівневої взаємодії сторін у процесі вироблення сервісно-орієнтованої державної політики у сфері зайнятості населення в контексті реалізації підходів багаторівневого врядування (Multilevel Governance).

Таким чином, аналізуючи сутність, основні підходи вироблення сервісно-орієнтованої державної політики, визначаючи можливості їх застосування у процесі формування та реалізації державної політики зайнятості, приходимо до висновку, що найбільш важливими аспектами, у даному контексті, є цілеспрямованість дій відповідних державних органів та вибір механізмів, засобів, інструментарію для досягнення визначених цілей та кінцевої мети.

Зважаючи на все вищезначене, у дослідженні сервісно-орієнтована державна політика у сфері зайнятості населення розглядається як цілеспрямована діяльність органів публічної влади у вигляді сукупності конкретних дій (чи

утримання від них) та сукупність механізмів, засобів, інструментарію прямого і непрямого впливу з метою створення умов для забезпечення повної та продуктивної вільно обраної зайнятості і соціального захисту в разі настання безробіття. Державна установа чи система державних установ, які безпосередньо виконують завдання з реалізації сервісно-орієнтованої державної політики у сфері зайнятості населення визначені у роботі як державна сервісна інституція у сфері зайнятості населення.

Вирішення проблем повної, продуктивної, постійної та високоприбуткової зайнятості населення потребує реалізації сервісно-орієнтованої державної політики у вигляді комплексу заходів, які б сприяли змінам професійно-кваліфікаційної структури робочої сили, узгодженню інтересів шукачів роботи та вимог ринку праці тощо. Зважаючи на це, перспективи подальших наукових розвідок пов'язані з опрацюванням нових форм та методів реалізації сервісно-орієнтованої державної політики у сфері зайнятості населення, насамперед, активних програм та заходів її реалізації.

Інтеграція України до європейської спільноти зумовлює пріоритетність ідеї сервісної держави як альтернативи адміністративній системі державного управління, вибудовуючи нову ієрархію пріоритетів та цінностей. Реформування галузі державного управління в Україні потребує впровадження сучасних підходів до надання управлінських послуг, спрямованих на забезпечення потреб конкретних категорій населення (клієнти) та суспільства загалом. Переорієнтація на сервісну спрямованість стає базовим принципом трансформації системи здійснення сервісної діяльності органами влади [22].

Джерельною базою теоретико-методологічного обґрунтування механізмів формування та реалізації сервісно-орієнтованої державної політики у сфері зайнятості населення в умовах розвитку цифрового суспільства України стали: офіційні документи (законодавчі, нормативно-правові, виконавчі та інформаційні), інформаційно-аналітичні огляди (аналіз сучасної політики), наукові матеріали у фахових виданнях, зарубіжні матеріали з практичними прикладами щодо реалізації політик, а також економічні, фінансові й статистичні дані та розрахунки.

Таким чином, у роботі розглянуто та узагальнено теоретичні засади сервісно-орієнтованої державної політики, що дозволило з'ясувати пріоритетність ідеї сервісної спрямованості як основи трансформації системи державного управління, ключової передумови ефективної діяльності системи органів пуб-

лічної влади, що ґрунтується на зміні взаємовідносин громадянина та держави. Обґрунтовано необхідність застосування принципово нових технологій та методів сервісної діяльності державних інституцій, спрямованих на запобігання довготривалому безробіттю, зміни філософії надання послуг, розширення спектру заходів взаємодії з безробітним населенням з урахуванням їх індивідуальних характеристик, мотивації та потенціалу до працевлаштування.

1.3. Зарубіжний досвід сервісної діяльності держави у сфері зайнятості населення

Підвищення рівня зайнятості, покращення її якісних характеристик є важливою передумовою економічного розвитку країни, каталізатором перебігу економічних процесів як на регіональному, так і на державному, а також на міжнародному рівнях. У зв'язку з цим економічно розвинені країни і міжнародні організації відносять проблеми зайнятості до тих, вирішення яких впливає на забезпечення соціально-економічної стабільності суспільства. Відтак, зайнятість як соціально-економічне явище є предметом державного регулювання [16, с. 76]. Однак у різних країнах існують свої відмінності у реалізації політики зайнятості населення. Тому відсутність ефективних механізмів регулювання зайнятості населення в Україні спонукає до пошуків шляхів реформування національної системи регулювання зайнятості населення, що дає підстави до дослідження механізмів, правових засад та форм регулювання зайнятості населення у зарубіжних країнах.

Результати аналізу зарубіжного досвіду свідчать про те, що в останні роки чітко прослідковується виокремлення спільних тенденцій щодо сервісної діяльності служб зайнятості розвинених країн. Серед них: посилення вимог щодо отримання соціальної допомоги; профілювання клієнтів і сегментація послуг за категоріями одержувачів допомоги; активніше залучення сторонніх надавачів послуг, аутсорсинг; цифровізація надання послуг з метою забезпечення деперсоналізованості (обмеження безпосередньої взаємодії з конкретним публічним службовцем, зниження його впливу на якість надання послуг; взаємодія з уніфікованим цифровим інтерфейсом) [48; 95]. Всі останні ініціативи, пов'язані з реформуванням державних служб зайнятості, спрямовані на підви-

щення функціональної ефективності, якості надання послуг та оптимізацію бюджету [14].

Аналізуючи європейську практику сервісної діяльності у досліджуваній сфері, слід відзначити, що загалом у ЄС провадять активну діяльність 41 державна служба зайнятості (в окремих країнах їх декілька – наприклад, в Бельгії чотири), виконуючи свої функції у п'яти тисячах бюро та філій зусиллями понад 160 тисяч працівників [48, с. 4]. До складу Європейської мережі державних служб зайнятості – European network of Public Employment Services – входять 28 країн ЄС, Норвегія, Ісландія та Європейська комісія [112]. Основна мета утворення цієї організації полягає в посиленні взаємодії урядів країн щодо формування та реалізації політики зайнятості та координації зусиль країн ЄС у боротьбі з безробіттям.

Всесвітня асоціація державних служб зайнятості – World Association of Public Employment Services (WAPES) [115] – налічує біля 85 державних служб зайнятості з усього світу і понад 1 млн. співробітників. WAPES опікується питаннями у сферах зайнятості, міграції та освіти. Асоціація створена 18 жовтня 1988 року службами зайнятості Канади, Франції, Німеччини, Нідерландів, Швеції та США за підтримки Міжнародної організації праці, яка й досі є спостерігачем WAPES.

Україна є членом WAPES з 2003 року, проте, у зв'язку із економічною ситуацією та бойовими діями на Сході країни членство в організації було припинено у 2015 році. Через три роки державна служба зайнятості України відновила членство у Генеральній асамблеї Всесвітньої Асоціації державних служб зайнятості (WAPES): делегація взяла участь у засіданні 11-го Конгресу Всесвітньої Асоціації державних служб зайнятості у Марокко, взяла участь у голосуванні за нову Керівну Раду організації, яку очолили Марокко, Франція, Мавританія, Корея, Малі та США та долучилась до прийняття важливих рішень у сфері зайнятості населення та трудової міграції світового масштабу [110].

Незважаючи на відмінності в структурі, функціях та статусі, виділяють спільні ознаки організаційної моделі державної служби зайнятості різних країн.

По-перше, служби зайнятості є автономними утвореннями в юридичному сенсі, що можуть функціонувати у вигляді однієї з двох можливих моделей:

виконавчого агентства, підконтрольного Міністерству праці і підзвітного Міністерству, що відповідає за політику зайнятості – за такою моделлю функ-

ціонує більшість державних служб зайнятості, у т. ч. у Болгарії, Великій Британії, Іспанії, Литві, Португалії, Румунії, Словаччині, Словенії, Угорщині, Чехії;

автономних інституцій, що характеризуються автономним прийняттям рішень, фінансовою незалежністю та підзвітністю в межах договірних зобов'язань. До них відносять державні служби зайнятості Австрії, Греції, Німеччини, Фінляндії, Франції, Швеції.

По-друге, служби зайнятості є децентралізованими моделями, де Міністерство праці і соціальної політики визначає основні завдання їх діяльності та розподіляє фінансові ресурси між регіонами, міністр здійснює координуючу роль, а керівництво регіональних служб призначається місцевою владою і політика зайнятості визначається на місцевому рівні спільно з соціальними партнерами (Польща, Фінляндія).

По-третє, визначальною є роль соціальних партнерів, зокрема наглядова роль, у діяльності державної служби зайнятості (насамперед, в Австрії, Болгарії, Німеччині, Польщі, Угорщині, Франції, Швеції) [48, с. 4 – 5].

Розглядаючи практики організації взаємодії служб зайнятості з соціальними партнерами, соціальної допомоги у країнах Західної Європи, експерти [95] виокремлюють різні моделі соціальної політики, зокрема:

«скандинавську» модель, що характеризуються значними обсягами витрат на соціальний захист і нецільову соціальну допомогу (Данія, Швеція);

нідерландську модель, яка вважається гібридною і поєднує важливі складові континентально-європейської та скандинавської моделей – соціальне страхування бісмаркського типу із «всенародним страхуванням». Бісмаркською називають модель, за якої інститут загальнообов'язкового державного соціального страхування є основною організаційно-правовою формою соціального захисту найманих робітників у світовій практиці, що вперше була впроваджена у Німеччині, стала взірцем для інших країн у розробленні основ соціального захисту та отримала свої назву за прізвиськом її ініціатора канцлера Німеччини Отто фон Бісмарка [67];

англо-саксонську модель, що лежить в основі британської системи, передбачає фінансування соціальної допомоги за залишковим принципом, та основний акцент на залученні до роботи.

А. Іванченко, спираючись на результати досліджень зарубіжних та вітчизняних учених, зокрема Е. Лібанової [36, 37, 38, 39, 40], у своєму дисертаційному дослідженні здійснив узагальнення та класифікацію не лише існуючих мо-

делей ринку праці, а й моделей соціально-трудоу відносин та їх правового регулювання в розвинутих країнах [17, с. 44-56]. Так, основними моделями ринку праці є: патерналістська; соціал-демократична; ліберальна.

Патерналістська модель або модель «опіки» передбачає значну міру відповідальності роботодавців, піклування про працівників. Однією з найважливіших характеристик такої системи є «довічний» найм. Надлишок робочої сили за такої моделі вирішується радше скорочення робочого часу, ніж звільненням працівника. Або шляхом переведення його на інше робоче місце в дочірньому підприємстві. Тобто одні й ті ж працівники працюють на одному підприємстві досить тривалий час. Створення умов для підтримання високого рівня їхньої компетентності, перманентного підвищення кваліфікації дозволяє зберегти трудовий потенціал та запобігти плинності кадрів.

Найбільш поширеною такою моделлю ринку праці є в Японії. В цій країні роботодавці приділяють значну увагу навчанню персоналу з урахування здобутків науки та техніки. В Японії роками сформувалась певна «трудова культура» чи «культура праці», що передбачає відповідальне та творче ставлення до праці з боку працівників та піклування з боку роботодавців. Це забезпечує тривале перебування працівника, побудову професійної кар'єри на одному підприємстві з одночасною внутрішньофірмовою мобільністю.

Державне регулювання зайнятості і соціальний захист в цій країні передбачає, в першу чергу, встановлення певних норм, правил, державних стандартів органами державної влади. Водночас, питання безпосереднього надання соціальних гарантій та регулювання трудових відносин належить до компетенції корпорацій. При встановленні заробітної плати працівникові враховується не лише його стаж роботи, а й вік, рівень кваліфікації та ефективність праці. В останні десятиліття характеристики моделі ринку праці в Японії дещо змінилися в бік послаблення захисту найманих працівників, зменшення частки постійно зайнятих. Проте, історично вважається, що ринок праці саме цієї країни найбільш яскраво ілюструє патерналістську модель.

З точки можливості застосування в Україні, така модель, на думку А. Іванченко, не відповідає національній ментальності – «...українці більше цінують умови і рівень оплати праці, ніж дотримання корпоративної культури й відданості одній організації» [17, с. 46]. Можливо підтвердження чи спростування даного твердження потребує глибокого вивчення системи цінностей суспільства. Але варто констатувати, що значна кількість наукових досліджень українсь-

ких вчених присвячена заробітній платі як ключовому чиннику стимулювання трудової діяльності [27; 33; 66; 69].

Соціал-демократична модель ринку передбачає акцентування на заходах активної політики. Найбільш яскравими прикладами цієї моделі вважають ринки праці Австрії, Німеччини, Франції, Швеції, Фінляндії.

Так, у Швеції державне регулювання зайнятості переважає над ринковим саморегулюванням. Значні кошти виділяються на активні заходи, спрямовані на підвищення конкурентоспроможності робочої сили, професійну підготовку та перепідготовку. Ця сума, як правило, перевищує фінансування заходів пасивної політики зайнятості, допомоги по безробіттю.

В пріоритеті – стимулювання створення робочих місць у державному і приватному секторі, тому політика зайнятості завжди узгоджується з податковою політикою.

В пріоритеті – стимулювання створення робочих місць у державному і приватному секторі, тому політика зайнятості завжди узгоджується з податковою політикою.

Ліберальна модель ринку праці характеризується значною мірою децентралізації в регулюванні зайнятості. Вона характерна для країн з федеральним устроєм (Австралія, Канада, США), де в кожному суб'єкті федерації сформовано своє законодавче поле регулювання зайнятості та захисту від безробіття.

На відміну від Японії з моделлю ринку праці, що характеризується «довічним наймом», в цих країнах дуже висока мобільність робочої сили, пов'язана з частою зміною місця роботи.

Суб'єкти ринку праці (як працівники, так і роботодавці) всіляко заохочуються до посилення активності на ринку праці, самореалізації, відповідальності. «Життєва установка громадян на індивідуальний успіх ... всіляко підтримується основними інститутами суспільства (державою, засобами масової інформації, наукою, літературою, освітою)» [17, с. 48].

На думку окремих вчених [17, с. 49], зважаючи на історичні й економічні особливості відносин на ринку праці, а також менталітет народу, для України найбільш близькою й доцільною може бути соціал-демократична модель.

Проте, модель ринку праці України можна характеризувати як змішану і важко віднести її до конкретного типу з числа вище перелічених. Вітчизняна модель ринку праці має схожість з ліберальною у частині організації сплати страхових внесків на випадок безробіття (найманими працівниками та в більшій

частині роботодавцями). Однак, мобільність робочої сили на ринку праці, самостійність та відповідальність за власний успіх шукачів роботи є швидше вимушеним явищем, ніж стимульованим та підтримуваним державою. Прагнення до переважання заходів активної політики в регулюванні зайнятості населення, що могло б характеризувати вітчизняну модель ринку праці як соціал-демократичну, є швидше декларованим. Модель поведінки роботодавців на ринку праці України, характерна для патерналістської моделі ринку праці, тобто «моделі опіки» є швидше винятковою для реалій трудових відносин в нашій країні.

Вважаємо, що переваги і недоліки кожної з розглянутих моделей мають бути детально вивчені в процесі запозичення досвіду інших країн в питаннях регулювання ринку праці. Однак, очевидною є потреба напрацювання власної унікальної моделі регулювання ринку праці з урахуванням історії трудового посередництва в Україні, кращих практик побудови трудових взаємовідносин та очікувань суб'єктів ринку праці – найманих працівників та роботодавців.

Окрім моделей ринку праці, класифікують моделі соціально-трудова відносин на: європейську (континентальну); англосаксонську; китайську.

Європейська модель соціально-трудова відносин характерна для більшості західно-європейських країн. Її основними ознаками вважають: високий рівень правової захищеності працівників; жорсткі норми трудового права, спрямовані на збереження робочих місць; жорстке галузеве (регіонально-галузеве) тарифне регулювання; високий рівень мінімальної заробітної плати; незначна диференціація в розмірах заробітної плати [17, с. 49].

Англосаксонська модель соціально-трудова відносин характерна для Австралії, Великобританії, Нової Зеландії, США. У цих країнах спостерігається значна свобода роботодавця у трудових відносинах, зокрема щодо наймання та звільнення працівників. Однак, диференціація розмірів заробітної плати, незважаючи на встановлений законодавчо мінімальний рівень заробітної плати, за такої моделі соціально-трудова відносин може призводити до розшарування суспільства.

Китайська модель соціально-трудова відносин характеризується жорстким регулювання трудових відносин та, одночасно, високим рівнем соціального захисту працівників державного сектору (на відміну від приватного сектору).

Моделі правового регулювання трудових відносин поділяють на: дерегулятивну; правоутворюючу.

Дерегулятивна модель правового регулювання трудових відносин передбачає широку практику застосування індивідуальних трудових контрактів. За такої моделі порівняно невелика кількість працівників охоплена профспілками та системою колективних договорів. Така модель поширена в Великобританії, Канаді та США.

Правоутворююча модель правового регулювання трудових відносин навіпаки передбачає високий рівень членства в профспілках та охоплення працівників системою колективних угод. Так, у Данії, Німеччині, Фінляндії Франції, Швеції він може складати 90% і вище. Окрім західноєвропейських країн, така модель характерна для Японії [17, с. 50 – 51].

Визначені в науковій літературі моделі регулювання ринку праці переважно ґрунтуються на визначенні частки активної чи пасивної політики зайнятості, розподілі фінансових ресурсів на «активні» й «пасивні» заходи політики зайнятості. Розкриваючи теоретико-методологічні засади сервісної діяльності держави у сфері зайнятості населення, ми прийшли до висновку про те, що заходи пасивної політики зайнятості не впливають на співвідношення попиту та пропозиції на ринку праці і пов'язані, переважно, з виплатою матеріальної допомоги у зв'язку з безробіттям. Натомість, заходи активної політики зайнятості спрямовані на підвищення конкурентоспроможності громадян на ринку праці, зниження рівня безробіття через профорієнтаційні послуги, пошук та підбір роботи, професійне навчання шукачів роботи тощо.

Конвенція про сприяння зайнятості і захист від безробіття № 168 визначає, що «...допомога виплачується у формі періодичних виплат, нараховуваних таким чином, щоб забезпечити одержувачеві часткове й тимчасове відшкодування втраченого доходу і в той же час не знижувати стимулів до здобуття роботи чи до створення зайнятості» [92].

Вчені, що присвячують свої дослідження діяльності державних служб зайнятості на ринку праці з точки зору реалізації активної та пасивної політики зайнятості, поєднання заходів їх реалізації, приходять до висновку про те, що «...витрати на активну політику зайнятості набагато більше сприяють скороченню безробіття, знижуючи при цьому фіскальний тиск на економічних суб'єктів» [48, с. 78]. Тож, з точки зору сервісно-орієнтованої державної політики у сфері зайнятості населення, найбільш доцільним є вивчення зарубіжного досвіду активної політики регулювання зайнятості та реалізації відповідних заходів.

Стратегія соціально-економічного розвитку «Європа 2020» [86], у цьому контексті, визначає пріоритетність надання послуг з пошуку роботи, професійного навчання, стимулювання роботодавців до працевлаштування шукачів роботи, створення робочих місць, стимулювання підприємницької ініціативи та самозайнятості населення.

Аналітичний огляд щодо реалізації активної політики зайнятості у 2017 році [113] акцентує увагу інструментах та цільових групах активної політики на ринку праці: консультуванні та допомозі в пошуку роботи (counselling and job-search assistance), застосовуючи персоніфікований підхід; субсидуванні роботодавців (subsidies to employers); створенні робочих місць (direct employment/job-creation schemes) та навчанні (training).

Науковці Державної установи «Інститут економіки та прогнозування НАН України» [57, с. 129-130], вважають, що для України корисним є досвід новоінтегрованих європейських країн з цих питань. У цих країнах значна увага приділяється різним механізмам стимулювання створення робочих місць.

Так, в Угорщині податкові пільги роботодавцям надаються в залежності від регіональної специфіки. Тоді як в Будапешті або в західній частині країни така пільга (розміром 80%) надається за створення 300 робочих місць, у менш розвинених регіонах – за 150, а в регіонах з найнижчим рівнем розвитку – за 20. Однією з обов'язкових вимог є наявність серед працевлаштованих осіб 20% випускників закладів освіти. Надаються субсидії на навчання персоналу у розмірі від 25% до 90% загальних витрат на навчання (залежно розмірів компанії, місцезнаходження інвестиційного проекту тощо).

У Чехії сума державних кредитів, призначених для створення нових робочих місць, також залежить від характеристик регіону. Так, у найбільш депресивних регіонах такі кредити можуть досягати 50 000 чеських крон (2000 євро) з розрахунку на одну працевлаштовану особу або 35% від вартості навчання вже працюючих на підприємстві осіб. На практиці, можливе поєднання перелічених заходів стимулювання, тобто роботодавець може розраховувати як на кредит на працевлаштування, так і кредит на навчання працівників. Залежно від регіону та рівня безробіття в ньому від 10% до 50% від суми витрат на навчання персоналу може бути компенсовано державними субсидіями.

У Польщі механізми мотивування роботодавців щодо працевлаштування та навчання персоналу є схожими, проте розмір таких грантів може сягати до 4000 євро або 50% видатків на перенавчання працівників.

У Болгарії також враховується регіональний аспект – податкові пільги для інвестиційних проектів застосовуються у регіонах із високим рівнем безробіття.

У Хорватії при створенні нового робочого місця можливо отримати одноразову дотацію в розмірі до 15 тис. хорватських кун (це складає приблизно до 2000 євро) за працевлаштування однієї особи. Проте, при цьому контролюється кількість працівників у наступні роки – протягом найближчих трьох років вона не може бути зменшена. Навчання працівників також фінансується державою – може оплачуватись до 50% витрат на заходи з підготовки.

У розвинених країнах ЄС (наприклад, Німеччині, Франції) діє принцип солідарності, який полягає у наступному. Працюючі громадяни у випадку втрати роботи мають право на соціальний захист та соціальне забезпечення, що визначається розміром отриманого доходу. Непрацюючі громадяни мають гарантоване право на соціальну допомогу в розмірі прожиткового мінімуму.

І. Петрова, визнаючи важкодосяжність європейських стандартів та рівня оплати праці, а також соціального захисту в сучасних умовах соціально-економічного розвитку в Україні, обґрунтовує доцільність застосування такого інструменту захисту в цій сфері як гарантійні фонди. На думку дослідниці, в умовах порушення прав працівників на оплату праці (стосовно своєчасності її виплати та обсягу) такий інструмент виглядає привабливим [96].

Аналізуючи державну політику у сфері трудових відносин, дослідники [96] відзначають, що в більшості країн ЄС (включаючи Латвію, Литву, Польщу, Словаччину, Угорщину, Чехію) діють національні тристоронні органи, які виконують переважно консультативні та дорадчі функції, і лише в окремих випадках мають повноваження приймати рішення.

Зазвичай до складу таких органів входять офіційні сторони: представники уряду – профспілок – роботодавців. Проте, в окремих країнах, окрім трьох обов'язкових сторін, до їх складу можуть входити й інші структури. Так, до прикладу, в Естонії до представників сторін-учасників соціального діалогу входять добровільні професійні спілки, представники громадських організацій, інспекцій праці та судових органів.

В Україні Національна тристороння соціально-економічна рада також функціонує на засадах тристороннього представництва та була вперше утворена за пропозицією всеукраїнських профспілок, об'єднань роботодавців та Кабінету Міністрів України як консультативно-дорадчий орган при Президентові

України з числа представників Кабінету Міністрів України, всеукраїнських професійних спілок та їх об'єднань, всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців відповідно до Указу Президента України «Про розвиток соціального діалогу в Україні» (втратив чинність) [109].

Національна тристороння соціально-економічна рада є дійсним членом Міжнародної асоціації соціально-економічних рад і подібних до них інституцій (МАСЕРПІ) з 2008 року. Головним напрямком роботи МАСЕРПІ є обмін досвідом між національними органами соціального діалогу у питаннях розвитку соціального партнерства у різних країнах світу, розробки підходів до вирішення найбільш гострих проблемних питань глобального розвитку, залучення соціальних партнерів до процесу державотворення та напрацювання пропозицій щодо формування державної політики у країнах, де функціонують соціально-економічні ради і подібні ним інституції.

Вдруге Національна тристороння соціально-економічна рада була утворена Президентом України в 2011 році як постійно діючий орган з метою ведення соціального діалогу в Україні відповідно до Закону «Про соціальний діалог в Україні» [103].

До основних завдань Національної ради належать: вироблення консолідованої позиції сторін соціального діалогу щодо стратегії економічного і соціального розвитку України та шляхів вирішення існуючих проблем у цій сфері; підготовка та надання узгоджених рекомендацій і пропозицій Президентові України, Верховній Раді України та Кабінету Міністрів України з питань формування і реалізації державної економічної та соціальної політики, регулювання трудових, економічних, соціальних відносин [103].

Для порівняння, в країнах ЄС до завдань аналогічних органів належить значно ширше коло питань. Як відзначає І. Петрова, «...на відміну від функцій Національної тристоронньої соціально-економічної ради в Україні, країни Європейського Союзу обрали надзвичайно широкі рамки національного соціального діалогу, що виходять далеко за межі обговорення більш традиційних питань» [96]. До них належать державні соціальні стандарти та рівень оплати праці, видатки на соціальні потреби, розробка проектів законодавчих та нормативних актів з питань соціально-економічного розвитку тощо.

Отже, аналіз світової практики діяльності державної служби зайнятості свідчить про наявність в різних країнах певних характерних рис і відмінностей, які пов'язані з соціальними, політичними та економічними умовами, історично

сформованими традиціями тощо. У кожній окремій країні система сервісної діяльності державної служби зайнятості базується на сукупності різних програм та заходів сприяння зайнятості населення. Зарубіжний досвід демонструє, що значна увага приділяється заходам активної політики зайнятості. Державні служби зайнятості переорієнтовують свою діяльність на активну політику зайнятості та, відповідно, обмежують заходи пасивної політики зайнятості до рівня мінімально-достатнього для стимулювання безробітних осіб до пошуку роботи. Цілком очевидно, що вибір стратегії діяльності державної служби зайнятості залежить від моделі ринку праці, що сформувалась у країні. Вважаємо, що модель ринку праці України можливо схарактеризувати як змішану, враховуючи наявність ознак та деяких рис різних розглянутих нами світових моделей (європейська; англосаксонська; китайська). Це ще раз підтверджує доцільність поглибленого вивчення зарубіжного досвіду з цих питань та імплементації кращих практик сприяння зайнятості населення.

Висновки до розділу 1

У розділі 1 роботи досліджено теоретичні та нормативно-правові засади реалізації державної політики в сфері зайнятості в регіонах України.

Дослідження змісту праць, що відображають доробки вчених у сфері зайнятості, свідчить про представлення в них різних трактувань сутності зайнятості, зв'язків із процесами праці та соціально-трудоких відносин, економічним, соціальним, демографічним та правовим змістом категорії зайнятості. Здійснений категоріальний аналіз засвідчує, що кожен дослідник-економіст зосереджує свою увагу при визначенні поняття на певних аспектах функціонування категорії зайнятості.

Узагальнення теоретичних засад дозволило стверджувати, що категорія «зайнятість» – це надзвичайно важливе явище соціально-економічного життя суспільства, яке далеко не вичерпується проблемами безробіття, а містить також такі аспекти, як раціональне використання праці, забезпечення гідного рівня життя працюючого населення, задоволення потреб економіки у робочій силі із врахуванням її кількості та якості, задоволення професійних потреб праців-

ників, враховуючи потреби в професійній освіті та підтриманні кваліфікації, соціальну підтримку у разі втрати роботи тощо.

У роботі розглянуто та узагальнено теоретичні засади сервісно-орієнтованої державної політики, що дозволило з'ясувати пріоритетність ідеї сервісної спрямованості як основи трансформації системи державного управління, ключової передумови ефективної діяльності системи органів публічної влади, що ґрунтується на зміні взаємовідносин громадянина та держави. Обґрунтовано необхідність застосування принципово нових технологій та методів сервісної діяльності державних інституцій, спрямованих на запобігання довготривалому безробіттю, зміни філософії надання послуг, розширення спектру заходів взаємодії з безробітним населенням з урахуванням їх індивідуальних характеристик, мотивації та потенціалу до працевлаштування.

Зважаючи на доведену світовою спільнотою потребу стрімкого розвитку цифрової економіки та цифрового суспільства, в Україні загострюються протиріччя між необхідністю створення можливостей для реалізації людського капіталу, розвитку інноваційних, креативних і «цифрових» індустрій та високим рівнем безробіття, низьким професійно-кваліфікаційним рівнем шукачів роботи, недостатньою пропозицією державних послуг, спрямованих на подолання дисбалансу на ринку праці. У цьому контексті вкрай важливою є переорієнтація на вироблення сервісно-орієнтованої державної політики в сфері зайнятості населення.

Адаптація зарубіжного досвіду до українських умов та його впровадження має враховувати як загальні процеси, так і особливості та унікальність країни. Враховуючи світовий досвід і беручи його до уваги, необхідно розробляти свою, адаптовану під складні українські умови, державну політику зайнятості населення.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ В СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ ТА РИНКУ ПРАЦІ В РЕГІОНАХ УКРАЇНИ

2.1. Аналіз державної політики в сфері зайнятості та ринку праці України

Однією з головних економічних проблем сьогодення є ефективне формування національного ринку праці. Держава на макроекономічному рівні ставить перед собою мету досягнення максимальної зайнятості та ефективного використання трудового потенціалу. Проблема безробіття в Україні має масовий характер та стає дедалі гострішою, складаючи реальну загрозу благополуччю в країні. Саме тому дослідження рівня зайнятості та запобігання вимушеному безробіттю на сьогодні є надзвичайно актуальним.

Зайнятість населення являє собою відбиток досягнутого рівня економічного розвитку країни, відображає потребу населення в задоволенні своїх матеріальних та моральних потреб.

Держава, людина та суспільство в цілому є зацікавленими в ефективному використанні робочої сили: перші – для задоволення своїх потреб, другі – для розвитку країни, адже відомо, що при зростанні безробіття всього на 1,00% валовий національний продукт зменшується на 2,00% [3].

Стан ринку праці та процеси у сфері зайнятості населення належать до соціально-економічних параметрів, що визначальним чином впливають на суспільний розвиток і конкурентоспроможність національної економіки. З однієї сторони, ринок праці – елемент економічної системи, від якого залежить вектор і темпи макроекономічної динаміки, а з іншої – він опосередковує вплив макроекономічної політики та макроекономічного розвитку на добробут населення та стан багатьох соціальних процесів [72, с. 31].

У зв'язку зі змінами, що відбуваються в економіці країни та на світовому ринку, змінами в галузях структури зайнятості загострюються регіональні проблеми зайнятості та безробіття. Найвищі та найнижчі показники безробіття за регіонами мають суттєві відхилення.

Одним з найважливіших показників, які характеризують стан ринку праці України є зайнятість населення. Тенденції на ринку праці України за результа-

тами обстеження робочої сили щодо осіб віком 15 – 70 років представлені в табл. 2.1 та табл. 2.2.

Таблиця 2.1

Динаміка населення України у віці 15 – 70 років за статусом участі в складі робочої сили

Показник	Значення, тис. осіб	Питома вага, %	Значення, тис. осіб	Питома вага, %	Значення, тис. осіб	Питома вага, %
	2017 р.		2018 р.		2019 р.	
Робоча сила:	17854,40	100,0	17939,50	100,0	18066,0	100,0
працездатного віку	17193,20	96,30	17296,20	96,41	17381,80	96,21
старше працездатного віку	661,20	3,70	643,30	3,59	684,20	3,79
Зайняті:	16156,40	90,49	16360,90	91,20	16578,30	91,77
працездатного віку	15495,90	86,79	15718,60	87,62	15894,90	87,98
старше працездатного віку	660,50	3,70	642,30	3,58	683,40	3,78
Безробітні:	1698,00	9,51	1578,60	8,80	1487,70	8,23
працездатного віку	1697,30	9,50	1577,60	8,79	1486,90	8,22
старше працездатного віку	0,70	0,01	1,00	0,01	0,80	0,01

Наведені дані свідчать, що характерною особливістю національного ринку праці за період з 2013 по 2019 роки є значне падіння чисельності економічно активного населення у віці 15 – 70 років відповідно з 21 980,60 тис. осіб до 18 066,00 тис. осіб. Особливо глибоке падіння рівня економічної активності спостерігалось у 2014 році в порівнянні з 2013 роком – з 65,0 % до 62,4 %. Якщо розглядати зайняте населення серед населення працездатного віку, то спостерігається наступна ситуація: протягом досліджуваного періоду найвищий показник зайнятості – 18 901,80 тис. осіб у 2013 році, далі в динаміці по роках найнижчий стан показника у 2017 році – 15 495,90 тис. осіб. і спостерігається скорочення кількості зайнятого населення. Починаючи з 2014 року по 2017 рік складна політична та економічна ситуація в Україні спричинила значний спад кількості зайнятого населення, більш ніж на 1 692,20 тис. осіб, у відсотковому

відношенні на кінець 2017 року цей показник становить 64,5%, що практично демонструє найнижчий рівень зайнятості за останні 7 років.

Збільшення показника зайнятості населення працездатного віку почало прослідковуватись у 2018 – 2019 роках 15 718,60 тис. осіб та 15 894,90 тис. осіб відповідно, але цей ріст є незначним, 66,10% та 67,60% до всього населення відповідної вікової групи.

Показник економічно неактивного населення (особи, які не входять до складу робочої сили) віком 15 – 70 років за період 2013 – 2019 років поступово знизився (від 11 861,70 тис. осіб до 10 430,50 тис. осіб відповідно), що є позитивною тенденцією. Однак у 2019 році їх кількість все рівно є незадовільною, оскільки охоплює трішки більше третини всього населення України цього віку.

Таблиця 2.2

Аналіз динаміки рівня показників економічно активного населення України

Період (роки)	Показник					
	Рівень участі населення в робочій силі (% до всього населення відповідної вікової групи)		Рівень зайнятості (% до всього населення відповідної вікової групи)		Рівень безробіття (% до всього населення відповідної вікової групи)	
	у віці 15-70 років	працездатного віку	у віці 15-70 років	працездатного віку	у віці 15-70 років	працездатного віку
2013	65,0	73,1	60,3	67,4	7,2	7,7
2014	62,4	71,4	56,6	64,5	9,3	9,7
2015	62,4	71,5	56,7	64,7	9,1	9,5
2016	62,2	71,1	56,3	64,2	9,3	9,7
2017	62,0	71,5	56,1	64,5	9,5	9,9
2018	62,6	72,7	57,1	66,1	8,8	9,1
2019	63,4	74,0	58,2	67,6	8,2	8,6

Оскільки зайнятість населення в Україні має невисокі показники, варто прослідкувати тенденцію щодо сфер зайнятості трудових ресурсів. Зайнятість населення в окремих галузях економіки визначається у відсотках від економічно активного населення, яке представлено часткою працездатного населення, безпосередньо зайнятого в суспільному виробництві. У табл. 2.3 наведена чисельність зайнятого населення в Україні за видами економічної діяльності у

2017 – 2019 роках. Аналіз даних наглядно підтверджує негативну тенденцію падіння показників зайнятого населення за видами економічної діяльності.

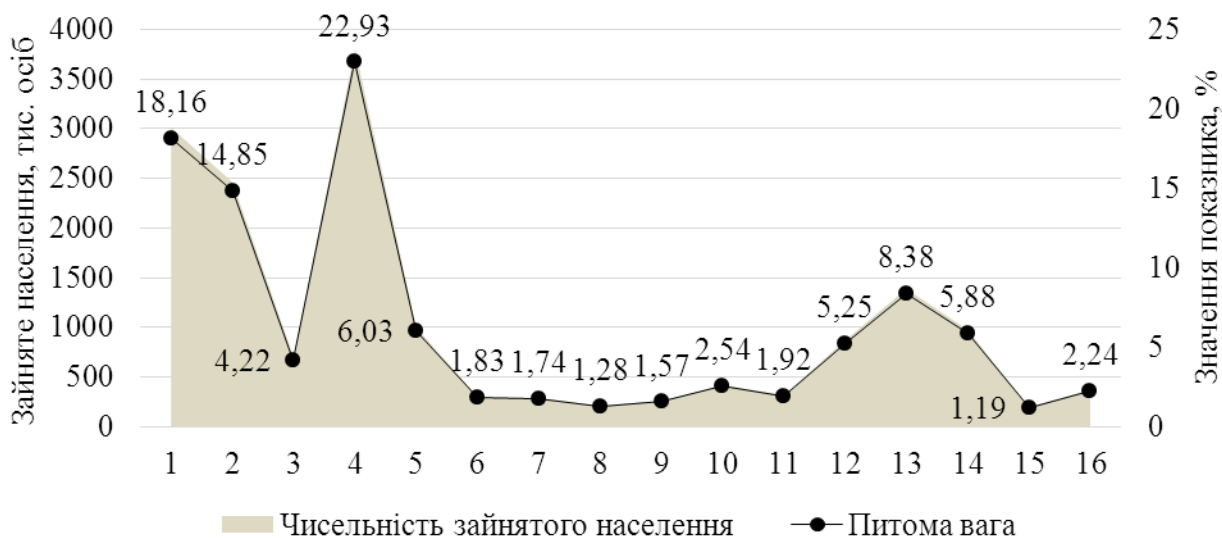
Таблиця 2.3

Аналіз зайнятого населення у віці 15 – 70 років за видами економічної діяльності у 2017 – 2019 рр.

Показник	Значення, тис. осіб	Пито- ма ва- га, %	Значення, тис. осіб	Пито- ма ва- га, %	Значення, тис. осіб	Пито- ма ва- га, %
	2017 рік		2018 рік		2019 рік	
Усього зайнято	16156,40	100,00	16360,90	100,00	16578,30	100,00
Сільське, лісове та рибне господарство	2860,70	17,71	2937,60	17,96	3010,40	18,16
Промисловість	2440,60	15,11	2426,00	14,83	2461,50	14,85
Будівництво	644,30	3,99	665,30	4,07	699,00	4,22
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	3525,80	21,82	3654,70	22,34	3801,30	22,93
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	991,60	6,14	995,10	6,08	999,00	6,03
Тимчасове розміщення й організація харчування	276,30	1,71	283,00	1,73	304,00	1,83
Інформація та телекомунікації	274,10	1,70	280,30	1,71	289,20	1,74
Фінансова та страхова діяльність	215,90	1,34	214,00	1,31	211,60	1,28
Операції з нерухомим майном	252,30	1,56	259,40	1,59	259,70	1,57
Професійна, наукова та технічна діяльність	415,80	2,57	437,90	2,68	421,60	2,54
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	297,90	1,84	304,30	1,86	317,90	1,92
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	979,70	6,06	939,30	5,74	870,50	5,25
Освіта	1423,40	8,81	1416,50	8,66	1388,70	8,38
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1013,60	6,27	995,40	6,08	974,20	5,88
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	199,80	1,24	196,90	1,20	197,60	1,19
Інші види економічної діяльності	344,60	2,13	355,20	2,17	372,10	2,24

Аналіз статистичних даних щодо зайнятого населення в Україні за видами економічної діяльності у 2013 – 2019 роках показав, що у 2013 році спосте-

рігалося найбільше значення показника зайнятості по всіх галузях з подальшим стрімким спадом у 2014 році. При цьому, найбільша кількість зайнятого населення за весь аналізований період спостерігається у сфері оптової та роздрібно́ї торгівлі, сільському господарстві та промисловості, хоча в кожній з них спостерігається спад за останні роки. Найнижчі показники зайнятості у сфері мистецтва, спорту, розваг та відпочинку, інформації та телекомунікації, а також у сфері фінансової та страхової діяльності (рис. 2.1).



Умовні позначення: 1) сільське, лісове та рибне господарство; 2) промисловість; 3) будівництво; 4) оптова та роздрібно́ї торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів; 5) транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність; 6) тимчасове розміщування й організація харчування; 7) інформація та телекомунікації; 8) фінансова та страхова діяльність; 9) операції з нерухомим майном; 10) професійна, наукова та технічна діяльність; 11) діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування; 12) державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування; 13) освіта; 14) охорона здоров'я та надання соціальної допомоги; 15) мистецтво, спорт, розваги та відпочинок; 16) інші види економічної діяльності.

Рис. 2.1. Структура зайнятого населення в Україні (за видами економічної діяльності) у 2019 році

Важливим показником, який визначає стан ринку праці та ефективність його функціонування з позиції держави, є рівень безробіття, який в Україні становить на кінець 2019 року 8,70%. Варто зазначити, що це досить висока позначка, хоча нижча в порівнянні з показниками деяких країн Європейського Союзу на кінець 2019 року (Греція – 16,60% (в жовтні 2019 року), Іспанія – 13,70%,

Італія – 9,80%). Але слід зауважити, що за даними Євростату рівень безробіття в Євросоюзі складає на цей період 7,40%.

Статистику безробітного населення (за методологією МОП) та рівень безробіття в Україні (за методологією МОП) за період з 2013 р. по 2019 р. представлено на рис. 2.2.

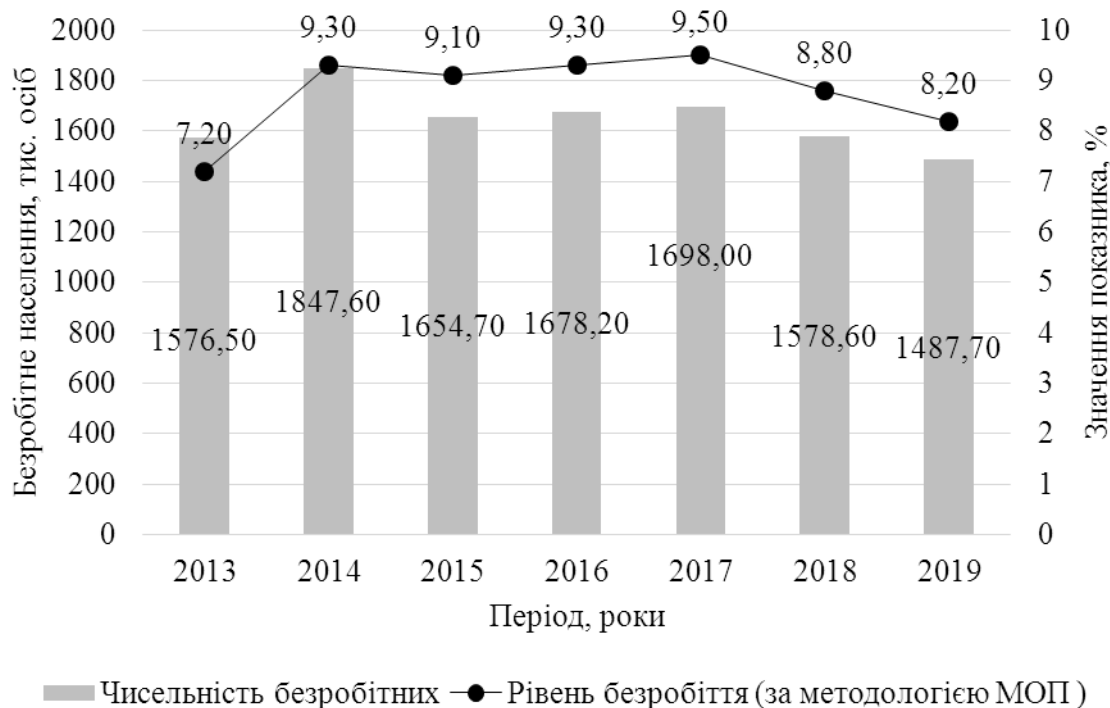


Рис. 2.2. Динаміка показників безробітного населення та рівня безробіття (за методологією МОП)

Отже, рис. 2.2 ілюструє, що найменша кількість безробітного населення (за методологією МОП) у віці 15 – 70 років була у 2019 році – 1 487,70 тис. осіб, а найбільша величина чисельності безробітних – 1 847,60 тис. осіб – припала на 2014 рік, адже збільшилась на 271,10 тис. осіб у порівнянні з 2013 роком. У період 2014 – 2016 років чисельність безробітних знизилась на 169,40 тис. осіб і становила – 1 678,20 тис. осіб. Але, у 2017 році чисельність безробітних зросла в порівнянні з відповідним періодом 2016 року на 19,80 тис. осіб і досягла позначки 1698,00 тис. осіб, що складає 9,50%. Отже, можемо стверджувати, що найбільший рівень безробіття в Україні був зафіксований саме в 2017 році у відсотках до всього населення відповідної вікової групи, а найменший – 7,20% у 2013 році.

Аналіз наведених даних демонструє тенденцію постійного збільшення чисельності безробітних в Україні, що обумовлено низкою причин: низький рівень заробітної плати, яку пропонують роботодавці; політичні та економічні події, що відбуваються в країні; невідповідність системи підготовки фахівців потребам ринку праці; нераціональна структура галузевої зайнятості, істотне перевищення пропозиції робочої сили над попитом; незадоволеність умовами праці; обмежені можливості кар'єрного зростання, відсутність перспектив і можливостей поліпшення кваліфікації.

Структуру безробітного населення України за причинами незайнятості у 2019 році представлено на рис. 2.3.



Рис. 2.3. Структура безробітного населення (за методологією МОП) за причинами незайнятості за 2019 рік

Проаналізувавши структуру безробітного населення за даними рис. 2.3, можна відмітити, що у 2019 році в Україні, найбільшу питому вагу серед при-

чин незайнятості займали звільнені за власним бажанням, за угодою сторін (39,60%) та вивільнені з економічних причин (21,50%) загальної кількості безробітних. Наступними причинами незайнятості є сезонний характер роботи, неможливість працевлаштування після закінчення загальноосвітніх та вищих навчальних закладів та звільнені у зв'язку з закінченням строку контракту або договору найму (9,60%, 9,40% та 8,90% відповідно). Найменшу питому вагу серед причин незайнятості займали демобілізовані з військової строкової служби (0,80% безробітних).

Ще однією очевидною проблемою для ринку праці України є відтік молоді. Так, варто відзначити стрімке збільшення міграції серед студентів. Навчальна міграція набула свого розвитку за рахунок можливості навчання з подальшим працевлаштуванням за кордоном [83, с. 2]. Збереження цієї вкрай несприятливої економіко-демографічної тенденції розвитку вітчизняного ринку праці призведе до прискореного старіння економічно активного населення та подальшої необхідності підвищення пенсійного віку в Україні. Подальший розвиток цього процесу обмежуватиме розвиток вітчизняної економіки та консервуватиме її напівсировину спеціалізацію [93, с. 11]. Взагалі, цілий ряд країн Європейського Союзу, особливо сусідніх, вочевидь розглядають Україну як джерело дешевої робочої сили для розвитку своєї економіки.

Таким чином, проведений аналіз статистичних даних показників рівня зайнятості та безробіття за досліджуваний період дає підстави стверджувати, що спадна динаміка зазначених показників є погіршенням економічної та політичної ситуації в країні, ліквідацією багатьох підприємств, масового скорочення персоналу, що негативно впливає на функціонування ринку праці.

2.2. Аналіз державної політики в сфері зайнятості та ринку праці Харківського регіону

У сучасному світі ринок праці є одним з основних складників ринкової економіки, де відбуваються процеси формування попиту та пропозиції на особливий товар – робочу силу. Динамізм соціально-економічних відносин, який з'являється у процесі формування ринку праці, є фундаментальним, тому саме йому варто приділяти особливу увагу. Ринок праці в Україні, а саме в регіона-

льному розрізі, нині має свої специфічні особливості, які потребують аналізу для надання рекомендацій щодо його подальшого розвитку, тому особливо актуальним є аналіз тенденцій, що склалися на ринку праці Харківської області, за різними показниками, а також виявлення перспективних сфер розвитку в подальшому.

Оскільки, зміни, що відбуваються в економіці країни та на світовому ринку, зміни в галузях структури зайнятості загострюють регіональні проблеми зайнятості та безробіття, найвищі та найнижчі показники за регіонами мають суттєві відхилення, для здійснення аналізу рівня зайнятості (табл. 2.4, табл. 2.5) та безробіття (табл. 2.6) у Харківській області, розглянемо динаміку змін в регіональному розрізі за 2016 – 2019 роки.

Таблиця 2.4

**Аналіз зайнятого населення у віці 15 – 70 років за регіонами України
у 2016 – 2019 роках (тис. осіб)**

Регіон	Значення за роками				Відхилення за роками		
	2016	2017	2018	2019	2017	2018	2019
1	2	3	4	5	6	7	8
Україна	16276,90	16156,40	16360,90	16578,30	-120,50	204,50	217,40
Вінницька	658,80	640,90	652,70	660,70	-17,90	11,80	8,00
Волинська	382,10	366,00	371,10	380,00	-16,10	5,10	8,90
Дніпропетровська	1425,40	1390,90	1402,30	1413,70	-34,50	11,40	11,40
Донецька	748,40	734,30	741,00	747,20	-14,10	6,70	6,20
Житомирська	507,60	510,60	516,70	521,20	3,00	6,10	4,50
Закарпатська	505,50	496,30	502,40	508,90	-9,20	6,10	6,50
Запорізька	734,90	719,70	732,20	741,60	-15,20	12,50	9,40
Івано-Франківська	556,90	559,00	565,80	575,10	2,10	6,80	9,30
Київська	736,30	741,10	755,70	771,40	4,80	14,60	15,70
Кіровоградська	375,70	376,80	380,50	384,50	1,10	3,70	4,00
Луганська	298,50	292,10	298,20	303,70	-6,40	6,10	5,50
Львівська	1047,00	1050,80	1061,20	1075,20	3,80	10,40	14,00
Миколаївська	498,10	489,70	496,20	499,60	-8,40	6,50	3,40
Одеська	1000,60	986,60	1001,90	1020,10	-14,00	15,30	18,20
Полтавська	570,40	575,00	580,60	591,20	4,60	5,60	10,60
Рівненська	474,20	460,20	473,60	486,00	-14,00	13,40	12,40
Сумська	478,50	481,40	485,10	490,90	2,90	3,70	5,80
Тернопільська	407,60	399,10	410,80	417,70	-8,50	11,70	6,90

1	2	3	4	5	6	7	8
Харківська	1236,60	1247,10	1258,90	1263,90	10,50	11,80	5,00
Херсонська	441,00	442,20	448,20	455,30	1,20	6,00	7,10
Хмельницька	510,10	516,00	522,00	528,80	5,90	6,00	6,80
Черкаська	517,50	518,40	522,60	531,80	0,90	4,20	9,20
Чернівецька	376,10	379,30	382,90	394,10	3,20	3,60	11,20
Чернігівська	424,80	426,10	429,70	435,80	1,30	3,60	6,10
м. Київ	1364,30	1356,80	1368,60	1379,90	-7,50	11,80	11,30

За даними Державної служби статистики України, кількість зайнятого населення Харківської області у віці 15 – 70 років за 2019 рік становила 1 263,9 тис. осіб, а рівень зайнятості – 62,10% (область займає друге місце за показниками в загальнодержавному рейтингу). Хоча цей показник і займає перші позиції в рейтингу в цілому по Україні, однак рівень зайнятості все рівно є незадовільним, оскільки охоплює трішки більше половини працездатного населення всього регіону.

Таблиця 2.5

Аналіз рівня зайнятості населення у віці 15 – 70 років за регіонами України у 2016 – 2019 роках (за методологією МОП)

Регіон	Значення за роками (% до всього населення відповідної вікової групи)				Відхилення за роками, %		
	2016	2017	2018	2019	2017	2018	2019
1	2	3	4	5	6	7	8
Україна	56,30	56,10	57,10	58,20	-0,20	1,00	1,10
Вінницька	56,60	55,30	56,80	58,00	-1,30	1,50	1,20
Волинська	51,00	48,80	49,50	50,90	-2,20	0,70	1,40
Дніпропетровська	59,10	58,00	58,60	59,50	-1,10	0,60	0,90
Донецька	50,00	49,40	50,00	50,90	-0,60	0,60	0,90
Житомирська	55,90	56,40	57,50	58,50	0,50	1,10	1,00
Закарпатська	54,80	53,80	54,50	55,40	-1,00	0,70	0,90
Запорізька	56,00	55,20	56,70	58,10	-0,80	1,50	1,40
Івано-Франківська	54,70	55,00	55,60	56,60	0,30	0,60	1,00
Київська	57,80	58,00	58,50	59,30	0,20	0,50	0,80
Кіровоградська	52,90	53,30	54,50	55,60	0,40	1,20	1,10
Луганська	55,60	54,70	56,90	58,80	-0,90	2,20	1,90

1	2	3	4	5	6	7	8
Львівська	55,90	56,20	56,80	57,80	0,30	0,60	1,00
Миколаївська	57,50	56,80	58,10	59,10	-0,70	1,30	1,00
Одеська	56,70	56,10	57,20	58,30	-0,60	1,10	1,10
Полтавська	55,30	54,00	55,10	56,60	-1,30	1,10	1,50
Рівненська	56,90	55,10	56,80	58,40	-1,80	1,70	1,60
Сумська	56,80	57,40	58,40	59,80	0,60	1,00	1,40
Тернопільська	52,00	51,00	52,70	53,80	-1,00	1,70	1,10
Харківська	59,70	60,60	61,40	62,10	0,90	0,80	0,70
Херсонська	55,80	56,20	57,50	58,90	0,40	1,30	1,40
Хмельницька	53,90	54,70	55,90	57,00	0,80	1,20	1,10
Черкаська	56,20	56,70	57,70	59,30	0,50	1,00	1,60
Чернівецька	56,20	56,60	57,20	59,00	0,40	0,60	1,80
Чернігівська	55,60	56,10	57,30	58,90	0,50	1,20	1,60
м. Київ	62,30	61,80	62,60	63,10	-0,50	0,80	0,50

За даними табл. 2.4 та табл. 2.5 побудовано структуру зайнятого населення у віці 15 – 70 років за регіонами України у 2019 році (рис. 2.4).

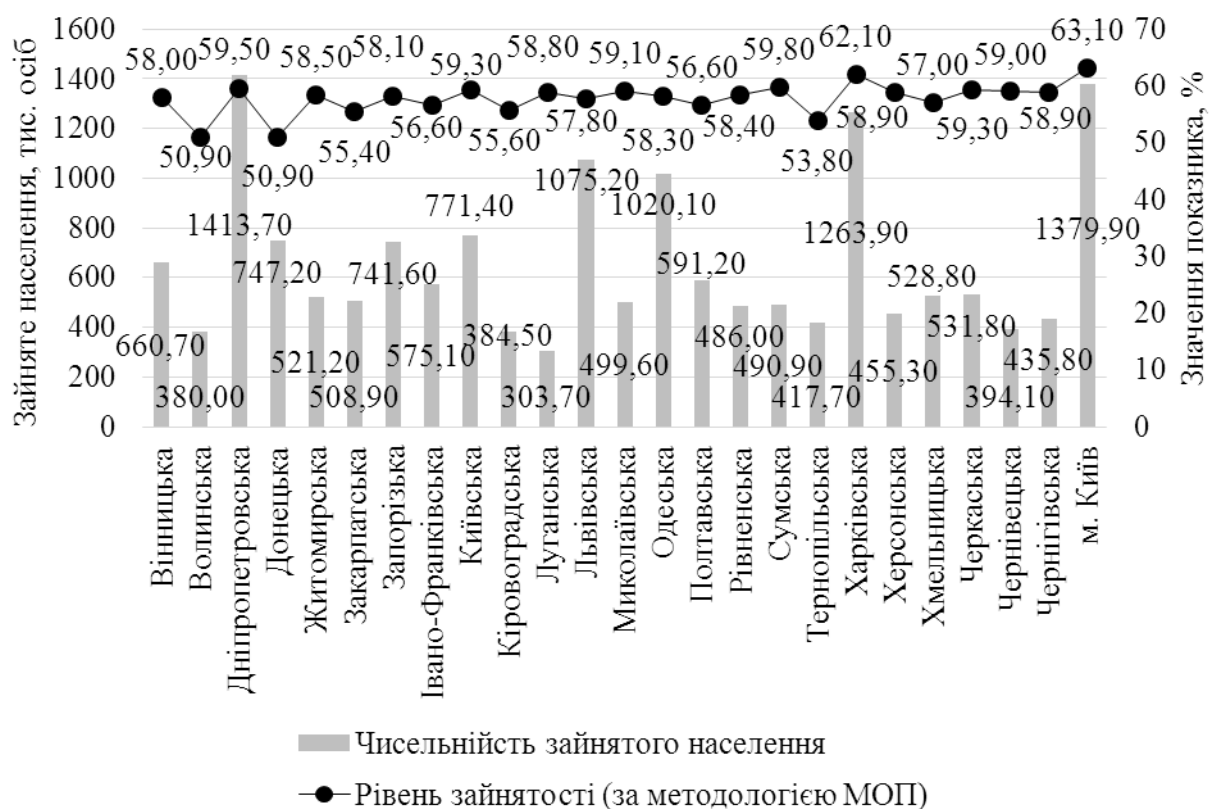


Рис. 2.4. Структура зайнятого населення в регіонах України у 2019 році

Як відомо, в умовах ринкової економіки протилежним до зайнятості населення є безробіття, яке виникає внаслідок функціонування господарського механізму, породженого внутрішніми суперечностями ринку [18, с. 167]. Відповідно до українського законодавства, безробітними є «особа віком від 15 до 70 років, яка через відсутність роботи не має заробітку або інших передбачених законодавством доходів як джерела існування, готова та здатна приступити до роботи» [102]. Сьогодні в Україні значними залишаються обсяги та рівень безробіття. Така ж тенденція простежується у регіонах, особливо у густонаселених. Так, у Харківській області чисельність безробітних у 2019 році становила 67,20 тис. осіб, такою ж була і кількість безробітних у 2018 році – 70,70 тис. осіб.

За 2019 рік у відсотковому співвідношенні до економічно активного населення найвищий рівень безробіття, визначений за методологією Міжнародної організації праці, зафіксований у Луганській (13,70%), Донецькій (13,60%), Кіровоградській (11,0%) областях, найнижчий рівень безробіття – у Одеській та Київській областях (5,90%). м. Київ (5,80%) та Харківській області (5,0%).

Отже, на 01 січня 2020 року рівень безробіття населення у Харківській області займає останню позицію в рейтингу в цілому по Україні і є найкращим показником.

У табл. 2.6 наведені показники рівня безробіття населення у віці 15 – 70 років за регіонами України у 2016 – 2019 роках.

Таблиця 2.6

Аналіз рівня безробіття населення у віці 15 – 70 років за регіонами у 2016 – 2019 роках (за методологією МОП)

Регіон	Значення за роками							
	2016		2017		2018		2019	
	тис. осіб	%*	тис. осіб	%*	тис. осіб	%*	тис. осіб	%*
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Україна	1678,20	9,30	1698,00	9,50	1578,60	8,80	1487,70	8,20
Вінницька	71,00	9,70	76,50	10,70	71,60	9,90	68,70	9,40
Волинська	49,70	11,50	52,10	12,50	47,90	11,40	45,20	10,60
Дніпропетровська	121,70	7,90	129,20	8,50	121,50	8,00	118,70	7,70
Донецька	122,90	14,10	125,30	14,60	120,40	14,00	117,50	13,60
Житомирська	63,70	11,20	62,00	10,80	59,80	10,40	55,50	9,60

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Закарпатська	56,30	10,00	58,20	10,50	56,10	10,00	50,90	9,10
Запорізька	81,40	10,00	86,20	10,70	80,40	9,90	77,50	9,50
Івано-Франківська	53,50	8,80	51,90	8,50	47,90	7,80	44,60	7,20
Київська	53,50	6,80	51,90	6,50	51,10	6,30	48,40	5,90
Кіровоградська	53,10	12,40	52,60	12,20	49,90	11,60	47,30	11,00
Луганська	57,00	16,00	58,30	16,60	53,20	15,10	48,30	13,70
Львівська	87,90	7,70	85,80	7,50	78,70	6,90	75,10	6,50
Миколаївська	53,30	9,70	56,30	10,30	52,80	9,60	51,10	9,30
Одеська	72,50	6,80	77,20	7,30	68,70	6,40	64,10	5,90
Полтавська	82,60	12,60	78,30	12,00	73,30	11,20	70,20	10,60
Рівненська	56,30	10,60	60,10	11,60	50,60	9,70	44,00	8,30
Сумська	48,80	9,30	48,00	9,10	46,40	8,70	41,20	7,70
Тернопільська	52,80	11,50	53,90	11,90	47,80	10,40	46,30	10,00
Харківська	84,60	6,40	80,40	6,10	70,70	5,30	67,20	5,00
Херсонська	55,90	11,20	55,00	11,10	51,30	10,30	48,50	9,60
Хмельницька	53,00	9,40	50,20	8,90	48,00	8,40	45,80	8,00
Черкаська	59,80	10,40	59,20	10,20	55,80	9,60	48,30	8,30
Чернівецька	35,70	8,70	34,80	8,40	33,00	7,90	29,30	6,90
Чернігівська	53,90	11,30	53,50	11,20	51,00	10,60	49,30	10,20
м. Київ	97,30	6,70	101,10	6,90	90,70	6,20	84,70	5,80

*Примітка. % до всього населення відповідної вікової групи

Безробіття населення найбільш характерне для таких регіонів, де спостерігається: високий рівень природного приросту населення; існування в регіоні переважно кризових галузей. Саме тому й існує розбіжність показників зайнятого та безробітного населення за регіонами України.

Розглянувши показники зайнятості та безробіття населення в Україні за регіональним розмежуванням та загалом, можна зробити висновок про те, що дані показники залежать від існування великих індустріальних центрів, сполучень з іншими територіями та країнами, економічного розвитку, впровадження новачій та економічної активності регіону в цілому.

Оскільки Харківська область залишається одним із лідерів поміж регіонів країни за рівнем зайнятості населення, необхідним стає аналіз діяльності Харківської обласної служби зайнятості. Динаміку показників діяльності Харківської обласної служби зайнятості у 2017 – 2019 роках представлено в табл. 2.7.

**Аналіз показників діяльності
Харківської обласної служби зайнятості у 2017 – 2019 роках**

Показник	2017 р.	2018 р.	2019 р.	Зміна значення 2018 р. до 2017 р.		Зміна значення 2019 р. до 2018 р.	
				%	+ (-)	%	+ (-)
1	2	3	4	5	6	7	8
Всього мали статус безробітного, тис. осіб	81,40	76,80	74,70	94,40	-4,60	97,30	-2,10
Всього отримали роботу (у т. ч. до набуття статусу безробітного), тис. осіб	64,30	66,10	64,90	102,80	1,80	98,10	-1,30
Працевлаштовано до набуття статусу, тис. осіб	23,40	27,40	32,10	117,30	4,00	116,90	4,60
Питома вага працевлаштованих до набуття статусу безробітного, %	36,40	41,50	49,50	+ 5,10 в. п.		+ 8,00 в. п.	
Працевлаштовано безробітних за направленням служби зайнятості, тис. осіб	40,10	37,80	31,50	94,30	-2,30	83,30	-6,30
шляхом одноразової виплати допомоги по безробіттю, особи	72	76	118	105,60	4	155,30	42
з компенсацією витрат роботодавцю єдиного внеску, особи	1508	1467	914	97,30	-41	62,30	-553
Проходили професійне навчання безробітні, тис. осіб	15,50	14,30	13,10	92,20	-1,20	91,60	-1,20
з них, в ЦПТО, тис. осіб	5,20	5,60	6,50	107,30	0,40	115,60	0,90
Отримали ваучер на навчання, осіб	199	170	195	85,40	-29	114,70	25
Брали участь у громадських та інших роботах тимчасового характеру, тис. осіб	5,20	24,70	19,80	97,90	-0,50	80,10	-4,90
Кількість осіб, охоплених профорієнтаційними послугами, тис. осіб	245,30	254,00	215,90	103,50	8,70	85,00	-38,00
Отримували допомогу по безробіттю, тис. осіб	57,70	54,50	51,20	94,40	-3,20	93,90	-3,30

1	2	3	4	5	6	7	8
Кількість роботодавців, які надали інформацію про вакансії, тис. одиниць	15,60	16,30	16,50	104,90	0,80	101,20	0,20
Кількість вакансій, тис. одиниць	86,70	90,29	91,31	104,20	3,60	101,13	1,02
Станом на 1 січня:							
Всього мали статус безробітного, тис. осіб	22,80	22,00	21,60	96,20	-0,90	98,40	-0,40
Отримували допомогу по безробіттю, тис. осіб	18,60	18,20	18,30	98,80	-0,40	100,60	0,10
Середній розмір допомоги по безробіттю, у грудні, грн.	2267,00	2689,00	3565,00	118,60	422,00	132,6	876,00
Кількість вакансій по формі З-ПН, тис. одиниць	3,50	3,40	5,60	96,70	-0,10	166,80	2,20
Середній розмір заробітної плати у вакансіях, грн.	4352,00	5545,00	6348,00	127,40	1193,00	114,50	803,00

Чисельність зареєстрованих безробітних протягом 2019 року становила 74,70 тис. осіб, що на 2,70% менше 2018 року (78,80 тис. осіб) та на 8,20% менше аналогічного періоду 2017 року (81,40 тис. осіб). Кількість осіб, працевлаштованих за сприяння державної служби зайнятості, становила 64,90 тис. осіб. При цьому, 49,50% з них були працевлаштовані оперативно до надання статусу безробітного.

На нові робочі місця у 2019 році з компенсацією роботодавцю витрат у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування працевлаштовано 914 безробітних (з них, є особи, що недостатньо конкурентоспроможна на ринку праці та особи, працевлаштовані суб'єктами малого підприємства в пріоритетних видах економічної діяльності). Кількість безробітних, які отримали одноразову виплату допомоги по безробіттю та започаткували власну справу становила 118 осіб.

За сприяння державної служби зайнятості забезпечено тимчасову зайнятість 19,80 тис. громадян, зокрема, які взяли участь у громадських роботах та в інших роботах тимчасового характеру. Основними видами громадських робіт були: благоустрій територій, роботи з екологічного захисту навколишнього се-

редовища, роботи із соціально-вразливими верствами населення, та інші роботи соціального напрямку, інформування населення про субсидії та ін.

З метою забезпечення професійно-кваліфікаційного рівня шукачів роботи вимогам роботодавців, у 2019 році за сприяння державної служби зайнятості 13,10 тис. безробітних проходили професійне навчання. Зокрема, 49,62% безробітних навчалися у центрі професійно-технічної освіти державної служби (6,50 тис. осіб).

Найбільш поширеними професіями, які здобули безробітні, є: оператор верстатів з програмним керуванням, налагоджувальник верстатів і маніпуляторів з програмним керуванням, токар, електрогазозварник, водій тролейбуса, швачка, кухар, перукар (перукар - модельєр), манікюрник та ін.

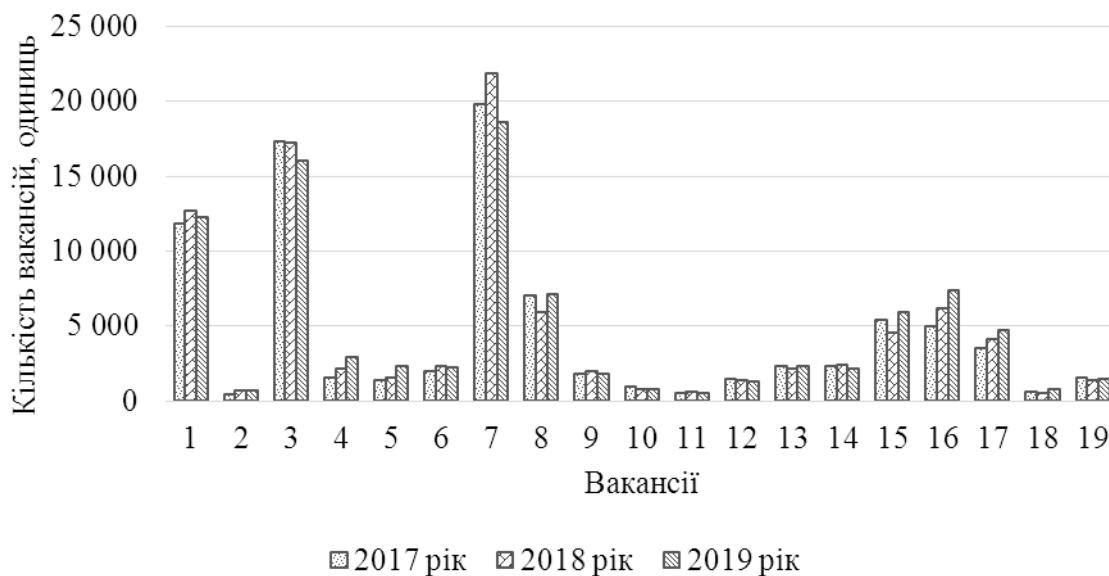
Протягом 2019 року кількість осіб, охоплених профорієнтаційними послугами становила 215,80 тис. осіб, у т. ч. 51,20 тис. осіб, які мали статус зареєстрованого безробітного. Також профорієнтаційними послугами було охоплено осіб, що навчаються у навчальних закладах різних типів, з них учні загальноосвітніх шкіл. Ваучер на навчання та підвищення кваліфікації протягом 2019 року отримали 195 осіб.

Протягом аналізованого періоду, кількість роботодавців, які співпрацювали з центрами зайнятості збільшилась на 5,77% та становила 16,50 тис. одиниць, це говорить про те, що у нашій державі тривало зростання попиту на робочу силу. Динаміка кількості вакансій у розрізі видів діяльності, за даними державної служби зайнятості, наведено на рис. 2.5.

Кількість вакансій у базі даних служби зайнятості, в порівнянні 2019 року з 2018 роком, збільшилась на 1,13% і становила 91,31 тис. одиниць. Збільшення кількості вакансій відбулося майже в усіх районах області.

Отже, найбільшу кількість робочих місць в Харківській області за даними 2019 року надають такі види економічної діяльності, як оптова та роздрібна торгівля (20,35%), переробна промисловість (17,55%), сільське, лісове та рибне господарство (13,43%). Середні показники кількості вакансій за видами економічної діяльності спостерігаються в освіті (8,11%), на транспорті, складському господарстві, поштовій та кур'єрській діяльності (7,77%), в державному управлінні й обороні; обов'язковому соціальному страхуванні (6,48%), в охороні здоров'я та надання соціальної допомоги (5,17%). Зазначимо, що для їх упровадження не в усіх регіонах України є певні ресурси, основними з яких є кваліфікована робоча сила, природно-кліматичні умови, достатній економічний розви-

ток регіону, низький рівень заборгованості з виплати заробітної плати. Таким чином, в умовах децентралізації надзвичайно важливим є продовження активної співпраці з об'єднаними територіальними громадами та надання їх мешканцям послуг інформаційно-консультаційного змісту.



Умовні позначення: 1) сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство; 2) добувна промисловість і розроблення кар'єрів; 3) переробна промисловість; 4) постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря; 5) водопостачання; каналізація, поводження з відходами; 6) будівництво; 7) оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів; 8) транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність; 9) тимчасове розміщення й організація харчування; 10) інформація та телекомунікації; 11) фінансова та страхова діяльність; 12) операції з нерухомим майном; 13) професійна, наукова та технічна діяльність; 14) діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування; 15) державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування; 16) освіта; 17) охорона здоров'я та надання соціальної допомоги; 18) мистецтво, спорт, розваги та відпочинок; 19) надання інших видів послуг

Рис. 2.5. Динаміка кількості вакансій, зареєстрованих в державній службі зайнятості по Харківській області (за видами економічної діяльності) у період 2017 – 2019 рр.

За професійними групами у 2019 році: серед зареєстрованих безробітних переважають робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування (19,65%) працівники сфери торгівлі та послуг (16,53%), робітники найпростіших професій (15,38%), кваліфіковані робітники з інструментом (13,71%), фахівці (11,13%), професіонали (9,35%) тощо.

Таким чином, підводячи підсумки, можна сказати, що нестабільна соціально-економічна обстановка в країні істотно впливає на ринок праці Харкова та Харківської області загалом. Але порівняно з попередніми роками ситуація стає більш сприятливою, а конкуренція на ринку праці зростає. Хоча найбільша кількість зайнятого населення спостерігається у сфері оптової та роздрібної торгівлі, сільському господарстві та промисловості, серед затребуваних професій на ринку праці за останні роки виділяють спеціалістів у ІТ-сфері, продажах та маркетингу, оскільки вони потребують використання широкого спектру цифрового інструментарію. На сучасному етапі, коли національна економіка зростає, активізувався й попит на робочу силу. При цьому відносно вищими темпами зростає попит на кваліфікованих працівників. Отже, для ефективного функціонування ринків праці необхідно передусім забезпечити збалансованість попиту та пропозиції робочої сили у професійно-кваліфікаційному розрізі через державне регулювання, яке зможе привести структуру пропозиції робочої сили у відповідність до попиту на ньому.

2.3. Аналіз проблемних аспектів діяльності органів публічної влади в сфері зайнятості та ринку праці

Лише праця як свідома, цілеспрямована й організована діяльність є основою і джерелом існування людини та суспільства. Вона також становить форму самовираження і самоствердження особи й громадянина. Праця здійснюється тільки через зайнятість як окремої особи, так і певної частини населення країни якоюсь справою. Форми, види, обсяги та результати зайнятості трудоактивної частини населення залежать від того, яку і як держава здійснює політику зайнятості свого населення.

Взагалі соціальна й економічна політика держави – це певна система заходів цілеспрямованої діяльності суб'єктів даної політики на конкретному етапі розвитку держави, які розробляються і здійснюються на основі визначених принципів. Оскільки зайнятість населення належить до основних макроекономічних показників і зайнятість людини є, з одного боку, джерелом відтворення населення та робочої сили, а з другого – можливістю самовираження особи, то

зайнятість стає головною складовою економічної і соціальної або соціально-економічної політики держави.

Вже можна впевнено говорити про те, що державна політика дозволяє розвиватись тим громадам, які реально прагнуть цього, здатні організовуватись, усвідомлюють свої потреби, права та обов'язки, мають фактичних, а не формальних лідерів. На фоні загальних тенденцій децентралізації громадського та соціального розвитку в Україні, розширення повноважень місцевого самоуправління територіальні громади перебувають у центрі уваги держави дедалі частіше, яскравіше проявляється значення ступеню їх самодостатності, самосвідомості, уміння урядувати на своїх територіях та мобілізуватись на вирішення проблем місцевого розвитку.

Серед домінуючих векторів трансформації місцевого самоврядування в Україні варто виокремити: удосконалення, уніфікацію та стандартизацію механізмів підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації та стажування кадрів служби в органах місцевого самоврядування; інституціоналізацію професійної етики посадових осіб, правове забезпечення якісно нового механізму надання послуг населенню висококваліфікованими професійними управлінцями. Базовим принципом для органів місцевого самоврядування має бути не постійне надання соціальної підтримки, а забезпечення вжиття випереджувальних заходів із недопущення зубожіння, безробіття, втрати здоров'я тощо, шляхом стимулювання розвитку людей, підвищення їхньої ролі в суспільстві, розширення можливостей вибору способу життя, можливостей прийняття рішень щодо своєї долі, але водночас і посилення відповідальності за прийняте рішення та його виконання.

Мета державної політики в сфері зайнятості полягає в тому, щоб шляхом правових, економічних і адміністративно-організаційних методів державного регулювання створити умови для максимально можливої зайнятості населення, підвищення продуктивності праці за рахунок чого забезпечити стале економічне зростання, підвищення добробуту і стабільності у суспільстві, а також необхідний захист безробітних та членів їх сімей. Вказана мета – досягнення максимально можливої зайнятості – має відношення до перехідної економіки, в якій нині знаходиться Україна. Тобто існуватиме ця мета доки, поки в Україні не відбудуться повномасштабні системні перетворення і не встановляться сталі цивілізовані ринкові відносини. Після цього виникне необхідність у досягненні повної продуктивної зайнятості.

Окремої уваги потребує також питання інституційного забезпечення формування та реалізації сервісно-орієнтованої державної політики у сфері зайнятості населення.

Процеси зайнятості населення регулюються на трьох рівнях: державному, регіональному та на рівні підприємства. Для того, щоб політика регулювання процесів зайнятості була ефективною, необхідна максимальна узгодженість дій на всіх рівнях. На державному рівні визначаються мінімальні необхідні нормативи функціонування ринку праці, його загальні межі. Держава забезпечує уніфікацію системи соціального і трудового законодавства, визначає обсяг прав роботодавців і найманих працівників, можливості їхньої участі в управлінні виробництвом, межі компетенції місцевих органів управління ринком праці.

Гарантовані державою послуги у сфері зайнятості населення надаються в Україні державною службою зайнятості безпосередньо через її територіальні органи. У результаті проведеного аналізу, нами з'ясовано, що до послуг у сфері зайнятості населення належить комплекс заходів з надання допомоги особам, які перебувають у пошуку роботи, а також реалізації державних гарантій соціального захисту громадян від безробіття. Відповідно до вимог та положень українського законодавства сформовано класифікацію послуг у сфері зайнятості населення (рис. 2.6).

На регіональному рівні складається програма зайнятості населення, вивчається стан ринку праці, співвідношення попиту і пропозиції робочої сили з урахуванням специфіки кожного регіону.

Третій рівень регулювання ринку праці – підприємства. На цьому рівні регулюванню підлягають такі моменти: робочі місця і трудові процеси; планування у сфері кадрів, професійне навчання та соціальний захист.

Кабінетом Міністрів України на підставі прогностичних показників соціально-економічного розвитку України затверджуються основні напрями реалізації державної політики у сфері зайнятості населення на середньостроковий період з визначенням механізму їх реалізації та шляхів розв'язання проблем, переліку заходів регулювання зайнятості, оптимізації ситуації на ринку праці та означенням ролі усіх партнерів – сторін соціального діалогу. Конкретні заходи, шляхи та способи реалізації державної політики у сфері зайнятості населення на різних рівнях знаходять відображення у відповідних державних, галузевих та регіональних програмах.

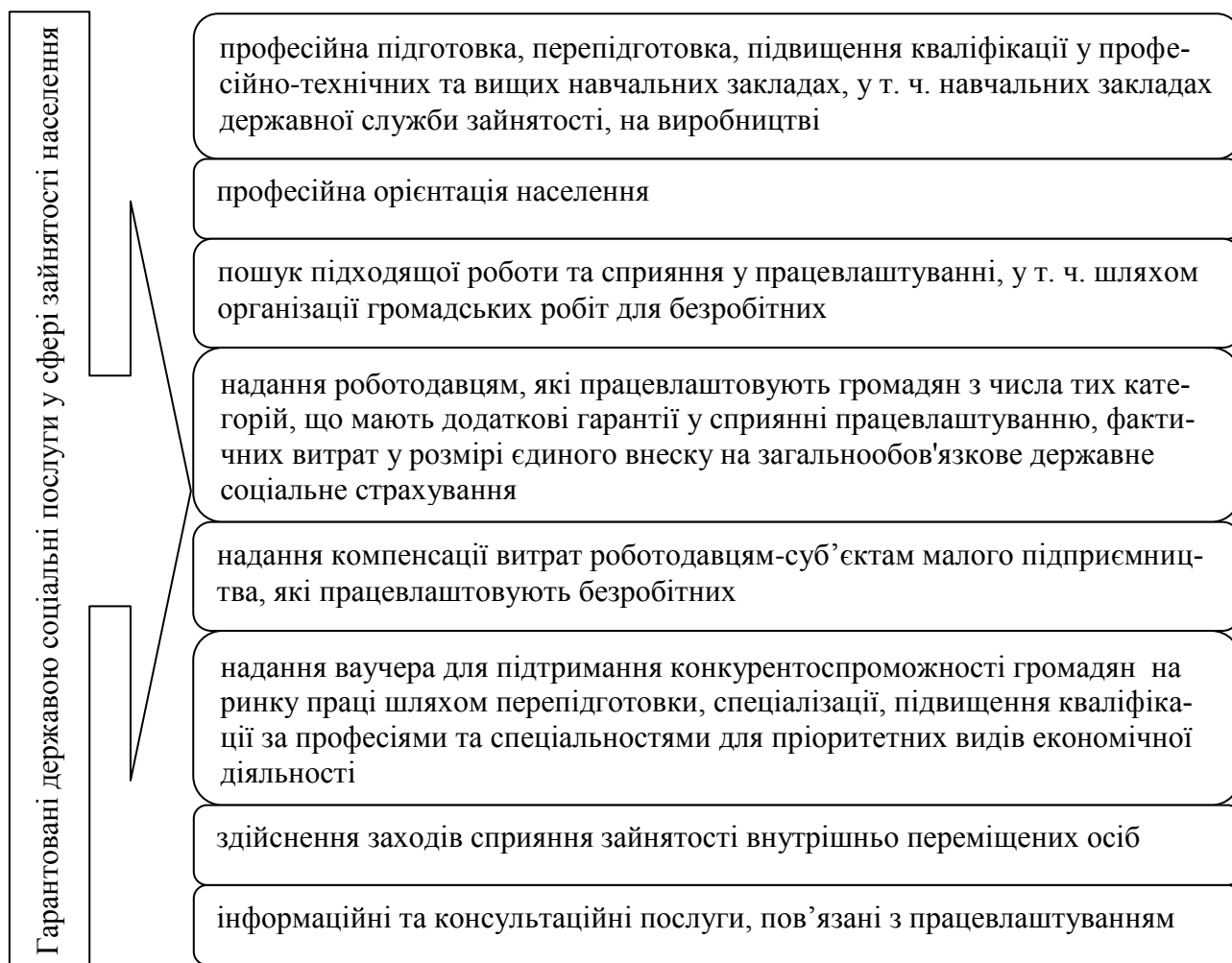


Рис. 2.6. Класифікація послуг у сфері зайнятості населення

На регіональному рівні основні напрями реалізації державної політики у сфері зайнятості населення визначаються місцевими державними адміністраціями та знаходять відображення у територіальних та місцевих програмах зайнятості населення (які затверджуються, обласними, Київською міськими радами). Такі програми базуються на реальних показниках розвитку місцевого ринку праці та визначають шляхи збалансування попиту і пропозиції робочої сили на ринку праці, а також перелік заходів соціального захисту безробітних, сприяння працевлаштуванню категорій громадян, які мають додаткові соціальні гарантії тощо.

Координація діяльності, пов'язаної з реалізацією визначених різнорівневими програмами зайнятості населення заходів, покладається на Міністерство соціальної політики України як центральний орган виконавчої влади у сфері соціальної політики, структурні підрозділи у сфері праці і соціального захисту

обласних, Київської міських державних адміністрацій та органи місцевого самоврядування, а також сторони соціального діалогу. До органів соціального діалогу можуть належати координаційні комітети сприяння зайнятості, ради з профорієнтації та інші, утворені відповідно до статті 9 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» [103].

Незважаючи на повноту нормативно-правової бази з досліджуваної проблематики, виявлено неузгодженість, суперечність основних положень щодо визначення нормативно-правового підґрунтя сервісної діяльності державних інституцій у сфері зайнятості населення. Так, у результаті порівняльного аналізу положень основних законодавчих актів та підзаконних документів, що регулюють відносини в частині інституційного забезпечення реалізації сервісно-орієнтованої державної політики у сфері зайнятості населення, спостерігається юридична колізія стосовно визначення статусу державного органу, який безпосередньо здійснює реалізацію цієї політики. Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення», таким державним органом є «...центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції» [102]. Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, здійснює свої повноваження безпосередньо та через територіальні органи. Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення», так як і Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» [101], під цим визначенням мається на увазі система державної служби зайнятості, включаючи її центральний апарат та територіальні органи.

Однак, аналіз практики діяльності цієї служби свідчить про невідповідність її чинного статусу вимогам вище перелічених законів. На практиці державна служба зайнятості – є централізованою системою державних установ, діяльність якої спрямовується та координується Міністерством соціальної політики України, як визначено Положенням про державну службу зайнятості, затвердженим Наказом Міністерства соціальної політики України від 15 грудня 2016 року № 1543 [99] (аналогічно як і скасованим (не діючим) Положенням про державну службу зайнятості, затвердженим Наказом Міністерства соціальної політики України від 20 січня 2015 року № 41 [98]). Тобто, відповідно до діючих законів [101; 102], державна служба зайнятості є центральним органом виконавчої влади, тоді як відповідно до підзаконних актів, у т. ч. нині чинного

Положення про державну службу зайнятості [99] – централізованою системою державних установ.

З практики застосування термінів, слів та словосполучень у юриспруденції [88], колізія норм права, тобто розходження змісту двох або більше формально чинних норм права, прийнятих з одного і того ж питання, вирішується шляхом вибору того нормативного акту, який має бути застосований до конкретного випадку (юридичного факту). Якщо є розходження між нормами, виданими одним і тим самим нормотворчим органом, то застосовується акт, виданий пізніше. Таке розходження можливе внаслідок того, що прийняття нової норми не завжди супроводжується скасуванням застарілих норм з одного й того ж питання. Якщо норми, що складають протиріччя одна відносно іншої за змістом, містяться в актах, прийнятих різними органами, застосовується норма, прийнята органом вищого рівня.

Тобто, з юридичної точки зору, стосовно визначення статусу державної служби зайнятості як органу, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення, мають застосовуватись норми законів України, що мають перевагу над підзаконними актами, оскільки прийняті найвищим законотворчим органом, що має право приймати документи найвищої юридичної сили (закони), які є загальнообов'язковими до виконання на всій території країни. Однак, аналіз діяльності державної служби зайнятості та її територіальних органів свідчить, що на практиці діють норми нижчого за своєю юридичною силою підзаконного акту [99].

Отже, подальша розбудова державної служби зайнятості України як системи державних сервісних установ, посилення її інституційної спроможності потребують, у першу чергу, визначення юридичного статусу, окреслення чіткого кола завдань та пріоритетів розвитку служби. Ключовими передумовами її модернізації, створення соціальної сервісної служби є формування системи оперативного реагування на потреби клієнтів з числа безробітних та шукачів роботи щодо їх працевлаштування, розвитку професійної кар'єри, а також посилення співпраці з роботодавцями, зокрема щодо якісного та швидкого добору кваліфікованих працівників.

Наразі державна служба зайнятості налічує 25 регіональних центрів зайнятості, 95 базових та 429 філій регіональних центрів зайнятості по всій Україні.

Підвищення якості надання послуг у сфері зайнятості населення в умовах розвитку цифрового суспільства України повинно ґрунтуватися на впровадженні інноваційних технологій та інструментарію сервісної діяльності, включаючи: профілювання клієнтів, надання послуг за принципом кейс-менеджменту, персоніфікований підхід у наданні послуг, зміну підходів до організації та проведення інформаційно-консультаційних та профорієнтаційних заходів тощо. Модернізація діяльності служби зайнятості, як головної сервісної інституції у системі органів публічної влади, що реалізують державну політику зайнятості, передбачає зміни у роботі фахівця служби та зростання його особистої ролі у вирішенні питань зайнятості населення, готовність до перетворень та новацій. Опрацювання положень міжнародних документів, що містять вимоги до організації діяльності служб зайнятості, також дозволило сформулювати припущення щодо пріоритетності вирішення питання кадрового забезпечення реалізації сервісно-орієнтованої державної політики у сфері зайнятості населення: існує необхідність розробки алгоритму професійного відбору керівників і спеціалістів державної служби зайнятості, які безпосередньо відповідають за якість надання послуг у досліджуваній сфері.

Механізми державного регулювання зайнятості є ефективними лише тоді, коли вони ґрунтуються на правовій базі, гарантуючи забезпечення прав громадян на працю, регулювання та організацію зайнятості населення, компенсації при втраті роботи.

Управління зайнятістю на державному рівні здійснюється за двома напрямками: активним і пасивним. У рамках активної політики пріоритетними напрямками є: сприяння працевлаштуванню через удосконалення діяльності центрів зайнятості; організація професійного навчання, консультації та профорієнтація незайнятого населення; застосування гнучкої форми зайнятості, регулювання вивільнення працівників, надання кредитів для збереження робочих місць та створення додаткових робочих місць на діючих підприємствах; створення малих підприємств; сприяння самозайнятості безробітних і незайнятих; організація оплачуваних громадських робіт; квотування робочих місць; регулювання трудових міграцій.

Пасивна політика зайнятості включає в основному такі заходи: виплата допомоги по безробіттю громадянам, які зареєстровані у центрах зайнятості як безробітні; вони отримують виплату на період тривалості безробіття. Розмір її визначається залежно від зарплати за останній місяць роботи, стажу, кваліфіка-

ції; оформлення дострокового виходу на пенсію за умови наявного трудового стажу, що дає право на одержання пенсії; підтримка безробітних, які відкривають власну справу; соціальний захист; страхування від безробіття.

Але державна політика зайнятості не повинна обмежуватись проведенням заходів щодо сприяння працевлаштування. Найсуттєвішим важелем політики зайнятості є регулювання попиту на робочу силу, який може бути індивідуальним і сукупним.

Держава, видаючи закони, що регулюють трудові відносини, намагається якнайповніше захистити трудові права і надає відповідні гарантії та пільги з метою захисту прав працівників в умовах ринкової економіки. Сучасна вітчизняна нормативна база трудових правовідносин складається з понад 120 законів, а також значної кількості підзаконних нормативних актів, прийнятих уповноваженими державними органами. З точки зору правового регулювання, трудові відносини України є недостатньо врегульованими. З одного боку, в рамках трудового законодавства існують численні правові й адміністративні обмеження. З іншого боку – правові й дисциплінуючі механізми, що контролюють виконання нормативів, дуже слабкі.

Трудові відносини в Україні регулюються системою законодавчих актів. Характерною особливістю сучасного українського трудового права є те, що до нього належить значна кількість підзаконних нормативних актів, що подекуди суперечать законам України.

Головними функціями органів державного управління щодо здійснення політики зайнятості населення є: визначення мети і завдань державного управління зайнятістю населення; формування стратегії, поточних і довгострокових програм зайнятості; координація інтересів всіх суб'єктів державного управління процесом зайнятості; стимулювання процесів соціально-економічного розвитку для вирішення проблем зайнятості; моніторинг і аналіз результатів політики зайнятості; контроль виконання визначених завдань [9, с. 195].

Регулювання зайнятості постає складовою управління розвитком суспільства, забезпечення стійкого економічного зростання країни, оскільки економіка держави є цілісною системою і функціонує як єдиний організм. У зв'язку з цим пріоритетними напрямками державного регулювання зайнятості населення мають стати:

працевлаштування незайнятого населення і допомога в профорієнтації, підготовці та перепідготовці кадрів;

сприяння створенню і розвитку гнучкого ринку праці та нестандартним формам зайнятості;

правове забезпечення трудових відносин;

соціальний захист населення, яке має статус безробітних (матеріальна допомога, виплата допомоги у зв'язку з безробіттям, страхування від безробіття);

сучасний підхід до зайнятості у державній політиці. Глибокий аналіз стану зайнятості, який має розглядатися не як чисто соціальний феномен, що зумовлює інтерес тільки з позиції масштабів безробіття, його професійних аспектів, а бути значно глибшим, адже структурна криза економіки є й кризою структури зайнятості, що склалася в народному господарстві країни;

проведення економічної політики в інтересах зайнятості. Сутність даного напрямку полягає у створенні економічних передумов зайнятості за рахунок розробки і реалізації економічної політики, спрямованої на розвиток нових та збереження ефективних робочих місць. У зв'язку з цим необхідним є поєднання інвестиційної, кредитно-грошової, податкової, бюджетної політики держави з політикою зайнятості;

регулювання безробіття. Даний напрямок передбачає здійснення комплексу заходів активного (професійна підготовка; організація громадських робіт; фінансова допомога безробітним, бажаючим відкрити власну справу) та пасивного (допомога по безробітним; програми дострокового виходу на пенсію) спрямування, які мають на меті збереження у безробітних і незайнятих громадян мотивації до праці та сприяють працевлаштуванню. При їх одночасному застосуванні перевагу слід надавати заходам активного спрямування, при цьому фінансова підтримка безробітних має бути помірною та стимулювати їх до вирішення проблеми працевлаштування.

Необхідність розширення як національного, так і наднаціонального, міждержавного регулювання відносин у сфері зайнятості населення обумовлено виникненням нових і нетипових форм трудових відносин («запозичена праця», дистанційна зайнятість, часткова зайнятість, робота вдома, аутсорсинг, аутстафінг, фріланс, працівники-мігранти і т. ін.). Потреба перегляду застарілих правових норм та окремих положень міжнародно-правових актів у сфері зайнятості населення, їх адаптації до сучасних умов, посилення уваги до реалізації міжнародних трудових норм актуальні через необхідність захисту економіки країни від впливу глобальних криз.

Спрямованість на відповідність європейським стандартам, дотримання прав громадян, подальший розвиток українського суспільства, що вимагають перегляду і переосмислення функціональної та організаційної структури органів публічної влади, реалізації необхідних заходів щодо вироблення державної політики, обумовлюють пріоритетність питання нормативно-правового забезпечення. Стосовно сфери зайнятості населення та її державного регулювання, актуальність даного питання обумовлюється впливом, який ця сфера чинить на розвиток економіки країни, обумовлюючи підвищення рівня добробуту громадян шляхом належного забезпечення реалізованості права на працю та законних інтересів, пов'язаних з цим.

Істотні зміни в сфері прикладання праці, викликані значним впливом сучасних технологій, їх широким застосуванням у виробництві та наданні послуг, появою нових професій і зниканням застарілих, зумовлюють потребу перегляду та зміни підходів у комплексному вирішенні завдань формування та реалізації як національної, так і всієї світової політики в сфері зайнятості.

Високі темпи розвитку сучасних інформаційно-комунікаційних технологій, необхідність їх застосування в діяльності державних органів обумовлюють напрацювання теоретико-методологічної бази, накопичення наукового знання щодо використання інноваційного інструментарію в діяльності з надання державних послуг. Звичайно ідеологія «сервісної держави» не може ґрунтуватися лише на впровадженні інтерактивних технологій у наданні послуг органами державної влади. Однак, їх роль у державно-управлінській діяльності невпинно зростає.

Основні засади діяльності органів державної влади щодо реалізації національних політик у галузі праці визначає Конвенція Міжнародної організації праці № 150 (прийнята 26 червня 1978 року, м. Женева) про адміністрацію праці: роль, функції та організація. Відповідно до цієї конвенції, система адміністрації праці охоплює всі органи державного управління, які відповідають за адміністрацію праці та (або) займаються цими питаннями, незалежно від того, чи це управління міністерств, державні інститути, у т. ч. регіональні або місцеві представництва, чи будь-яка форма децентралізованої адміністрації, та будь-яку організаційну структуру для координації діяльності таких органів і проведення консультацій з роботодавцями, працівниками та їхніми організаціями, а також їхньої участі в роботі цих органів [89].

Конвенція про організацію служби зайнятості № 88 (прийнята 9 липня 1948 року, м. Сан-Франциско; набула чинності 10 серпня 1950 року) [90] передбачає основним обов'язком служби зайнятості забезпечення – за необхідності, у співпраці з іншими зацікавленими громадськими та приватними установами – найкращої можливої організації ринку зайнятості, розвитку і використання продуктивних сил.

В контексті сервісної орієнтованості державної політики в сфері зайнятості населення особливою ролі набуває питання кадрового забезпечення її реалізації. Статтею 9 Конвенції про організацію служби зайнятості [90] закладено основи для подальшого удосконалення цієї складової реалізації сервісно-орієнтованої державної політики у сфері зайнятості населення. Відповідно до згаданої статті, персонал служби зайнятості набирається за ознакою його кваліфікації для виконання своїх обов'язків і повинен отримувати необхідну для виконання своїх обов'язків підготовку. Для більш повної реалізації позначених положень на практиці існує потреба розробки алгоритму професійного відбору керівників і спеціалістів державної служби зайнятості, які безпосередньо відповідають за якість надання послуг у сфері зайнятості населення.

Одним із принципів сервісно-орієнтованої державної політики спрямованих на забезпечення якості надання державних послуг, зручності та своєчасності їх отримання є принцип оптимізації технологічної послідовності надання державних послуг, що передбачає можливість передачі окремих операцій на аутсорсинг, тобто на виконання приватним компаніям. Такий підхід дозволяє, не передаючи приватним корпораціям виключно державних функцій, перемістити виконання частини технологічних процедур з «малоефективних бюрократичних структур» у приватний сектор економіки, прискоривши тим самим процес отримання послуг в цілому [87].

Трансформуючи цей принцип на сферу реалізації сервісно-орієнтованої державної політики у сфері зайнятості населення, варто відзначити, що МОП приділяє окрему увагу діяльності приватних агентств зайнятості. Відповідно до Конвенції про приватні агентства зайнятості № 181 (від 19 червня 1997 року, м. Женева), до приватних агентств належать будь-які фізичні або юридичні особи, незалежні від державних органів, які надають одну або більше послуг на ринку праці. Такими послугами можуть бути: «...послуги у сфері підбору пропозицій та заяв зайнятості, які без приватного агентства зайнятості стають самостійною стороною трудових відносин, що можуть виникати при цьому; послуги, що ста-

новлять найм працівників з наміром надання їх у розпорядження третій стороні, яка може бути як фізичною, так і юридичною особою і яка визначає їм робочі завдання та контролює виконання цих завдань; інші послуги, пов'язані з пошуком роботи, які визначаються компетентним органом влади, після консультацій з найбільш представницькими організаціями роботодавців і працівників, такі як надання інформації, але які не мають своєю метою підбір конкретних пропозицій робочих місць та заявок на них» [91].

Втілення принципу соціальної справедливості в трудовій сфері є найважливішою умовою зниження соціальної напруженості та, відповідно, забезпечення соціальної безпеки. Тому пріоритетом державної політики у найближчій перспективі має стати створення правових, економічних та інституційних засад для підвищення ефективності зайнятості населення. Рішення, які приймаються у сферах структурної політики, формування та реалізації інвестиційних програм, політики доходів, розвитку системи освіти тощо, повинні формуватися з урахуванням їх очікуваного впливу на сферу зайнятості.

Таким чином, можна зробити висновок, що серед гарантованих державою послуг у сфері зайнятості населення особлива роль належить послугам, що спрямовані на збалансування попиту й пропозиції на ринку праці, забезпечення відповідності ринку освітніх послуг вимогам національної економіки, підвищення якості та конкурентоспроможності трудових ресурсів. Послуги з організації професійного навчання безробітних громадян та професійної орієнтації населення стають все більш пріоритетними у сервісній діяльності державної служби зайнятості з огляду не лише на соціально-економічні трансформації в країні, що зумовлюють зміни у сфері зайнятості населення, а й на світові тенденції у сфері прикладання праці, обумовлені впливом цифровізації, роботизації виробничих процесів на зміну професійної та кваліфікаційної структури вимог ринку праці.

Висновки до розділу 2

У розділі 2 роботи здійснено аналіз державної політики в сфері зайнятості та ринку праці в регіонах України.

Однією з головних економічних проблем сьогодення є ефективне формування національного ринку праці. Держава на макроекономічному рівні ставить перед собою мету досягнення максимальної зайнятості та ефективного використання трудового потенціалу. Проблема безробіття в Україні має масовий характер та стає дедалі гострішою, складаючи реальну загрозу благополуччю в країні. Саме тому дослідження рівня зайнятості та запобігання вимушеному безробіттю на сьогодні є надзвичайно актуальним.

Характерною особливістю національного ринку праці за період з 2013 по 2019 роки є значне падіння чисельності економічно активного населення у віці 15 – 70 років відповідно з 21 980,60 тис. осіб до 18 066,00 тис. осіб. Особливо глибоке падіння рівня економічної активності спостерігалось у 2014 році в порівнянні з 2013 роком – з 65,0 % до 62,4 %. Якщо розглядати зайняте населення серед населення працездатного віку, то спостерігається наступна ситуація: протягом досліджуваного періоду найвищий показник зайнятості – 18 901,80 тис. осіб у 2013 році, далі в динаміці по роках найнижчий стан показника у 2017 році – 15 495,90 тис. осіб. і спостерігається скорочення кількості зайнятого населення. Починаючи з 2014 року по 2017 рік складна політична та економічна ситуація в Україні спричинила значний спад кількості зайнятого населення, більш ніж на 1 692,20 тис. осіб, у відсотковому відношенні на кінець 2017 року цей показник становить 64,5%, що практично демонструє найнижчий рівень зайнятості за останні 7 років.

Важливим показником, який визначає стан ринку праці та ефективність його функціонування з позиції держави, є рівень безробіття, який в Україні становить на кінець 2019 року 8,70%. Варто зазначити, що це досить висока позначка, хоча нижча в порівнянні з показниками деяких країн Європейського Союзу на кінець 2019 року (Греція – 16,60% (в жовтні 2019 року), Іспанія – 13,70%, Італія – 9,80%). Але слід зауважити, що за даними Євростату рівень безробіття в Євросоюзі складає на цей період 7,40%.

Проведений аналіз статистичних даних показників рівня зайнятості та безробіття за досліджуваний період дає підстави стверджувати, що спадна динаміка зазначених показників є погіршенням економічної та політичної ситуації в країні, ліквідацією багатьох підприємств, масового скорочення персоналу, що негативно впливає на функціонування ринку праці.

За даними Державної служби статистики України, кількість зайнятого населення Харківської області у віці 15 – 70 років за 2019 рік становила

1 263,9 тис. осіб, а рівень зайнятості – 62,10% (область займає друге місце за показниками в загальнодержавному рейтингу). Хоча цей показник і займає перші позиції в рейтингу в цілому по Україні, однак рівень зайнятості все рівно є незадовільним, оскільки охоплює трішки більше половини працездатного населення всього регіону.

Безробіття населення найбільш характерне для таких регіонів, де спостерігається: високий рівень природного приросту населення; існування в регіоні переважно кризових галузей. Саме тому й існує розбіжність показників зайнятого та безробітного населення за регіонами України.

Розглянувши показники зайнятості та безробіття населення в Україні за регіональним розмежуванням та загалом, можна зробити висновок про те, що дані показники залежать від існування великих індустріальних центрів, сполучень з іншими територіями та країнами, економічного розвитку, впровадження новацій та економічної активності регіону в цілому.

У роботі розглянуто питання інституційного забезпечення формування та реалізації сервісно-орієнтованої державної політики у сфері зайнятості населення. Досліджено процеси зайнятості населення, що регулюються на трьох рівнях: державному, регіональному та на рівні підприємства. Для того, щоб політика регулювання процесів зайнятості була ефективною, необхідна максимальна узгодженість дій на всіх її рівнях.

Отже, на основі проведеного аналізу, з метою покращення ситуації, що складалася, необхідно побудувати модель формування та реалізації сервісно-орієнтованої державної політики в сфері зайнятості населення, що сприятиме раціональному використанню як трудового суспільного потенціалу, так і окремого громадянина. Для покращення процесу формування попиту та пропозиції на особливий товар – робочу силу, відповідно до сучасних вимог економіки, потрібно створити Стратегію та необхідні умови для функціонування, регулювання та розвитку ринку праці.

РОЗДІЛ 3

РОЗРОБКА ЗАХОДІВ ЩОДО УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ
В СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В РЕГІОНАХ УКРАЇНИ

3.1. Удосконалення державної політики в сфері зайнятості населення

Державна служба зайнятості є одним із найважливіших інститутів як загалом у розробці політики зайнятості та регулювань ринку праці на національному рівні, так і, зокрема, у стимулюванні зайнятості в регіонах. Розбудова потенціалу Державної служби зайнятості є однією з важливих передумов підвищення якості та ефективності надання послуг безробітним та роботодавцям, що, зокрема, покращить ситуацію із працевлаштуванням у всіх регіонах України.

Компетенція Державної служби зайнятості України має спеціальний характер. У її межах можна виділити повноваження, встановлені нормами чинного законодавства. До повноважень Державної служби зайнятості України належать права різних посадових осіб цих органів. Функції та завдання є різнопорядковими категоріями, оскільки через функції визначаються основні напрямки діяльності Державної служби зайнятості України, що проявляються у вчиненні посадовими особами дій, прийнятті рішень або створенні документованої інформації задля досягнення нормативно визначених завдань.

Основними завданнями державної служби зайнятості є: реалізація державної політики у сфері зайнятості населення та трудової міграції, соціального захисту від безробіття; аналіз стану ринку праці; сприяння громадянам у підборі відповідної роботи; надання роботодавцям послуг із добору працівників; участь в організації проведення громадських та інших робіт тимчасового характеру; сприяння громадянам в організації підприємницької діяльності, зокрема через індивідуальні та групові консультації; участь у реалізації заходів, що спрямовані на запобігання масовому звільненню працівників, профілактику настання страхового випадку, сприяння мобільності робочої сили та зайнятості населення в регіонах з найвищими показниками безробіття; організація підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації безробітних з урахуванням поточної та перспективної потреб ринку праці; проведення професійної орієнтації населення; додаткове сприяння у працевлаштуванні окремих категорій

громадян, які неконкурентоспроможні на ринку праці; внесення пропозицій до Міністерства соціальної політики України щодо формування державної політики у сфері зайнятості населення; контроль за використанням роботодавцями та безробітними коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття (далі – Фонд) [97].

Державний центр зайнятості є головною державною установою у централизованій системі державних установ Служби. Відповідно, основні завдання Державного центру зайнятості такі: через регіональні центри зайнятості та їхні філії, базові центри зайнятості забезпечує надання послуг та виконання основних завдань Державної служби зайнятості; здійснює управління та оперативне розпорядження фінансовими ресурсами Фонду в межах затвердженого бюджету Фонду відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», управління майном; здійснює контроль над використанням коштів Фонду; забезпечує функціонування Єдиної інформаційно-аналітичної системи, зокрема формує базу даних про вільні робочі місця (посади) на підставі інформації, що надійшла від роботодавців та суб'єктів господарювання, які надають послуги посередництва у працевлаштуванні; інформує населення, органи виконавчої влади та навчальні заклади про попит та пропозицію робочої сили на ринку праці, права та гарантії у сфері зайнятості населення та у разі настання безробіття; здійснює в установленому законодавством порядку збирання, опрацювання, подання та поширення адміністративних даних про попит та пропонування робочої сили на ринку праці, надання соціальних послуг населенню та роботодавцям; аналізує показники попиту та пропонування робочої сили і вносить на розгляд Міністерства соціальної політики України пропозиції щодо прогнозування розвитку ринку праці; здійснює моніторинг стану ринку праці; аналізує ефективність виконання заходів щодо сприяння зайнятості населення; проводить моніторинг результатів діяльності та ефективності роботи Служби; бере участь у розробці основних напрямів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення на середньостроковий період та їхньому виконанні; виконує інші функції, визначені законодавством [97].

Функції та повноваження регіональних центрів зайнятості та базових центрів зайнятості визначаються Державним центром зайнятості, виходячи із завдань та функцій Служби. Регіональні центри зайнятості можуть створювати поза своїм місцезнаходженням міські, районні, міськрайонні та районні у містах

філії. Філії регіонального центру зайнятості виконують функції, покладені на них відповідними регіональними центрами зайнятості, та діють на підставі положення, затвердженого регіональним центром зайнятості. Для забезпечення доступності послуг безробітним та особам, які шукають роботу, в об'єднаних територіальних громадах можуть створювати віддалені робочі місця працівників філій [97].

Аналіз ключових пріоритетів та функцій державної служби зайнятості свідчить, що постає необхідність сервісної спрямованості державної політики у сфері зайнятості населення, клієнтоорієнтованості державних послуг, а цифровізація в публічному врядуванні повинна бути одним з основних інструментів управління взаємовідносинами зі споживачами послуг, що сприятиме кращому розумінню та ефективному забезпеченню їхніх потреб, підвищенню якості державних послуг. Отже, спрямованість на надання громадянам якісних послуг за допомогою використання широкого спектра цифрового інструментарію – один із пріоритетних принципів вироблення нової моделі сервісно-орієнтованої державної політики в сфері зайнятості населення (рис. 3.1).

Моделювання як метод державного управління є складовою методологічного аспекту інформаційно-аналітичної діяльності, спрямованої на розв'язання комплексу проблем управління державою та її інститутами [32]. Метод моделювання належить до основних наукових методів та наразі застосовується у тій чи іншій мірі в різних галузях, насамперед для роботи зі складними, багатовимірними системами для прийняття управлінських рішень. За підрахунками українських вчених та експертів у науковій галузі державного управління, моделювання належить до найчастіше застосовуваних загальнонаукових методів у загальному рейтингу використання методів наукового пізнання [65].

Підвищення ефективності та дієвості вироблення сервісно-орієнтованої державної політики у сфері зайнятості населення в умовах розвитку цифрового суспільства України значною мірою залежить від системного, цілеспрямованого, комплексного підходу до вирішення цієї проблеми. Моделювання як метод наукового пізнання передбачає вивчення об'єкта (оригіналу) шляхом створення його копії (моделі) для подальшого практичного впровадження, оцінювання можливостей застосування та ефективності; підготовка моделі передбачає графічне, структурне та описове відображення об'єктів або їх аналогів, що мають аналогічні істотно важливі характеристики [2, с. 106; 64, с. 177].

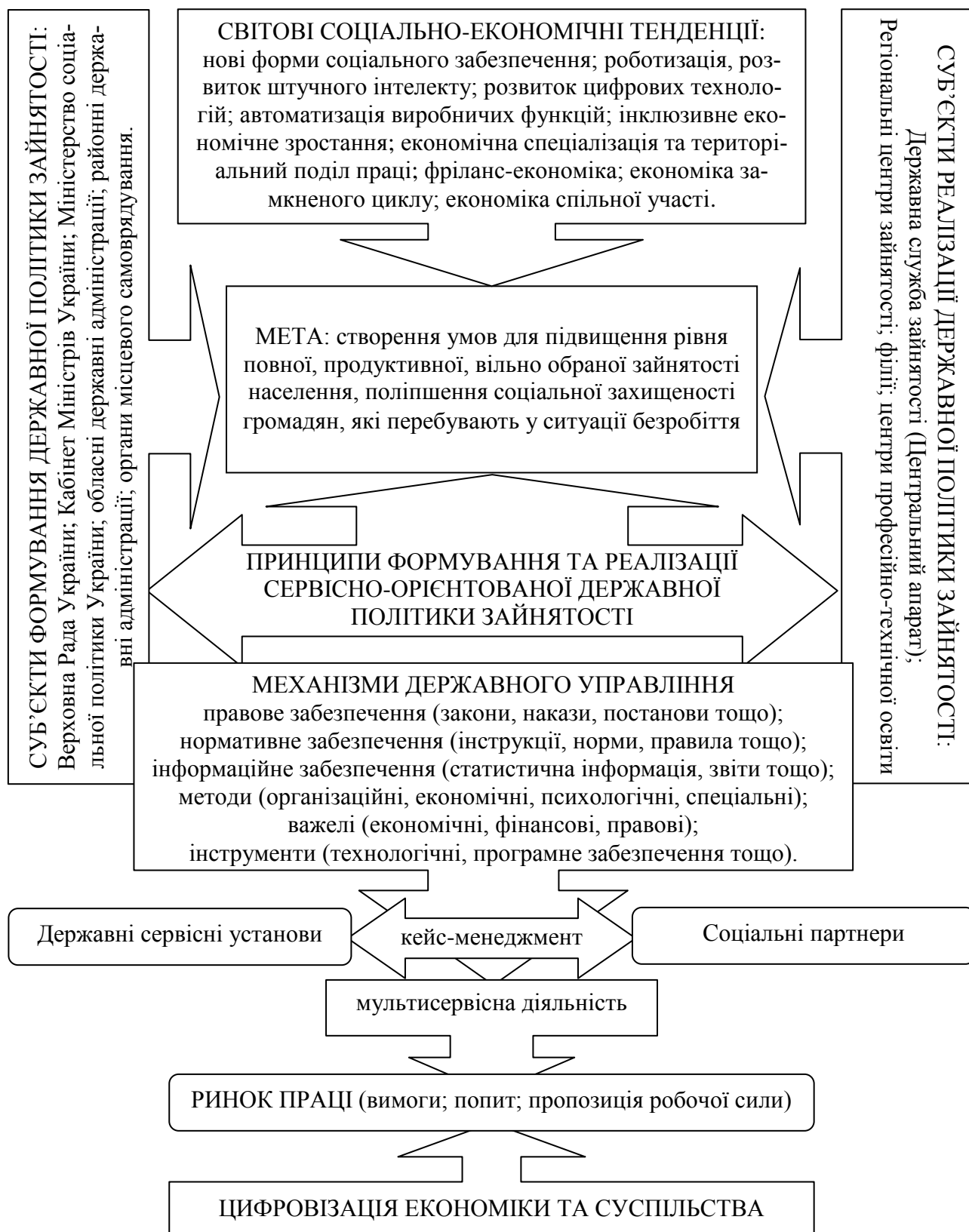


Рис. 3.1. Запропонована модель сервісно-орієнтованої державної політики в сфері зайнятості населення

Результати аналізу пріоритетів урядів розвинених, зокрема європейських країн, свідчать про збереження тенденції зростання сервісної спрямованості

державної політики, клієнтоорієнтованості державних послуг. Цифровізація стає одним з основних інструментів управління взаємовідносинами органів публічного урядування та споживачів послуг, сприяє кращому розумінню та ефективному забезпеченню їхніх потреб, підвищенню якості державних послуг. Відтак, використання широкого спектру цифрового інструментарію стає одним із пріоритетних принципів вироблення державної політики.

Серед основних економічних тенденцій, що мають вплив на формування сервісно-орієнтованої державної політики у сфері зайнятості населення та вибір відповідного інструментарію її реалізації, виокремлюються такі, як: розвиток економіки замкнутого циклу або шерингової економіки (*sharing economy*) має значний вплив на розбудову нової світової соціально-економічної системи загалом. Концепція спільного користування вимагає не тільки узгодження попиту та пропозиції за допомогою використання сучасних технологій, а й зміну підходів щодо споживання: від «гіперспоживання» до «спільного споживання», скорочення витрат або навіть отримання прибутку за рахунок здавання в оренду майна або надання послуг. Нові підходи до споживання продукції обумовлюють зміну підходів до її виробництва, що в свою чергу, обумовлює зміни в професійно-кваліфікаційній структурі зайнятих громадян.

Розвиток фріланс-економіки передбачає поширення фрілансу як виду трудової діяльності (зайнятості) на ринку товарів та послуг, що характеризується самостійністю вибору форм та місця її реалізації і низьким ступенем залежності від роботодавця. Хоча окремі вчені вважають, що фріланс як соціальне явище ближчий до поняття «способу самореалізації», ніж виду зайнятості [21]. Сучасні мобільні сервіси дозволяють людям взаємодіяти в економічному просторі на пряму без посередників. Така економіка є частиною змінюваного культурного та ділового середовища, що включає також економіку спільного використання, подарункову економіку (в якій послуги чи товари надаються без угоди про відповідний платіж; грошову вигоду можуть замінювати нематеріальні нагороди, такі як почуття вкладу, спільноти, честі та престижу; люди віддають відповідно до своїх здібностей і отримують відповідно до їхніх потреб) та бартерну економіку (безготівкову економічну систему, в якій послуги та товари обмінюються за узгодженими ставками).

Тенденція інклюзивного інклюзивного економічного зростання пов'язана зі зміною системи оцінювання економічного розвитку країн, представленою на Всесвітньому економічному форумі. Такий підхід має на меті не лише інформа-

тивну місію, а й сприяння стійкому інклюзивному зростанню. За такого підходу враховуються не лише показники ВВП, а й рівень зайнятості населення, продуктивність праці, коефіцієнти розшарування суспільства за доходами та за розподілом багатства тощо.

Враховуючи світові соціально-економічні тенденції, навіть якщо окремі з них не відчутні в сучасних українських реаліях, їх вплив на формування та реалізацію сервісно-орієнтованої державної політики у сфері зайнятості населення та ситуацію на ринку праці у майбутньому є неминучим.

Головною метою формування та реалізації сервісно-орієнтованої державної політики у сфері зайнятості населення є створення умов для підвищення рівня повної, продуктивної, вільно обраної зайнятості населення, а відтак і забезпечення добробуту та стабільності, поліпшення соціальної захищеності громадян, які тимчасово перебувають у ситуації безробіття, що сприятиме стійкому економічному зростанню.

Формування та реалізацію державної політики у сфері зайнятості на національному рівні забезпечують у межах своїх повноважень Верховна Рада України, Кабінет Міністрів України (розробляє і затверджує основні напрями реалізації державної політики на середньостроковий період з визначенням шляхів розв'язання проблем зайнятості населення та заходів з консолідації усіх сторін соціального діалогу), Міністерство соціальної політики України, інші центральні органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування. Головним у системі центральних органів виконавчої влади з формування та реалізації державної політики у сфері зайнятості населення є центральний орган виконавчої влади у сфері соціальної політики – Міністерство соціальної політики України.

Особлива роль в реалізації державної політики у сфері зайнятості відводиться навчальній мережі державної служби зайнятості – спеціалізованим навчальним закладам сучасного європейського рівня для дорослого населення, а саме центрам професійно-технічної освіти, на базі яких здійснюється професійне навчання (професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації) зареєстрованих безробітних за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття. Навчальні заклади підпорядковані державній службі зайнятості (Центральному апарату) та відповідному обласному центру зайнятості. До складу окремих із них входять навчальні відділення на базовому рівні (у містах, селищах та селах області). Навчання безробітних осіб за направленням державної

служби зайнятості здійснюється на основі отриманих ліцензій за широким спектром професій. При цьому послугами з професійного навчання охоплені не лише регіони області, в якій територіально розташований центр професійно-технічної освіти державної служби зайнятості. Навчання безробітних здійснюється й за направленням інших регіонів України. Слухачами центру є громадяни, зараховані на навчання за направленнями міських та районних центрів зайнятості, а також особи, які навчаються за кошти юридичних осіб або за власні. До основних цілей такого навчання відносять забезпечення за стислий термін якісної професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації безробітних з метою підвищення їх конкурентоспроможності на регіональному ринку праці, працевлаштування за фахом та подальшого закріплення на робочих місцях підприємств, організацій, установ або започаткування ними власної справи; оперативне та гнучке реагування на зміни, що відбуваються на ринку праці, на потреби роботодавців у кваліфікованих робітниках [104]. Таким чином, слухач може не лише отримати нову або підвищити кваліфікацію за наявною професією, а й опанувати необхідні для працевлаштування технології, обладнання, методи роботи тощо.

Основними принципами формування та реалізації сервісно-орієнтованої державної політики у сфері зайнятості населення є:

змінення (підвищення) ролі громадянина в публічному управлінні з об'єкта впливу держави на реального учасника управлінських процесів; клієнтських відносин між органами публічної влади та громадянами; конкурентності послуг, які надаються органами публічної влади; мережевої побудови системи управління; об'єктивного оцінювання якості послуг органів публічної влади; оптимізації технологічного ланцюжка надання послуг органами публічної влади; відкритість, доступність послуг; залучення клієнтів; забезпечення потреб клієнтів; пріоритетності забезпечення повної, продуктивної і вільно обраної зайнятості; відповідальності держави за формування та реалізацію політики у сфері зайнятості, «соціально відповідальної політики»; забезпечення рівних можливостей населення у реалізації конституційного права на працю; ефективного використання робочої сили (трудового потенціалу) та забезпечення соціального захисту громадян у разі настання безробіття; співробітництва уряду, організацій працівників і роботодавців на основі паритетності та рівності сторін партнерства; узгодженості і скоординованості політики у сфері зайнятості населення з іншими напрямками соціально-економічної політики; пріоритетності

норм міжнародних договорів у сфері зайнятості, згода на обов'язковість яких надана Верховній Раді України; пріоритетності активної політики зайнятості; інноваційно-сприятливого регулювання, підтримки розвитку інновацій; використання широкого спектру цифрового інструментарію.

Запропонована у дипломній роботі модель формування та реалізації сервісно-орієнтованої державної політики у сфері зайнятості населення в умовах розвитку цифрового суспільства України ґрунтується на механізмах державного управління: правове забезпечення (закони, накази, постанови тощо); нормативне забезпечення (інструкції, норми, правила тощо); інформаційне забезпечення (статистична інформація, звіти тощо); методи (організаційні, економічні, психологічні, спеціальні); важелі (економічні, фінансові, правові); інструменти (технологічні, програмне забезпечення тощо).

Упровадження інновацій у систему органів державної влади є відповіддю на зазначені виклики сьогодення та визначає інноваційність державного управління. Це пов'язане із внутрішньосистемними потребами державного апарату щодо якісного виконання функцій держави, програмування і прогнозування розвитку державного управління.

У контексті модернізації державної політики у сфері зайнятості населення важливим є також питання співпраці із соціальними партнерами. Аналіз кращих практик сервісної діяльності центрів зайнятості свідчить про наявний потенціал підвищення ефективності діяльності в сфері надання послуг населенню через реалізацію соціального партнерства, зокрема щодо працевлаштування осіб, які не можуть на належному рівні конкурувати на ринку праці. Так, тестом на професійну спроможність працівників служби зайнятості стала інтеграція внутрішньо переміщених осіб до ринку праці. Ця надскладна і важлива ділянка роботи неможлива без тісної співпраці з соціальними партнерами та державними сервісними установами. Для розв'язання проблем залучається соціальний капітал, досвід і ресурси партнерських відносин: проводяться спільні заходи, спрямовані на підвищення рівня працевлаштування незайнятого населення, забезпечення потреб економіки кваліфікованими кадрами, досягнення спільних цілей щодо використання трудового потенціалу та підвищення конкурентоспроможності найманих працівників на ринку праці, у т. ч. шляхом професійного навчання на замовлення роботодавців тощо.

Кейс-менеджмент як інноваційна технологія сервісної діяльності державної служби статистики передбачає практичну реалізацію персоніфікованого,

індивідуалізованого підходу до клієнтів у процесі надання послуг та потребує залучення фахівців інших установ, органів державної влади та місцевого самоврядування для вирішення окремих проблем соціального характеру, усунення перешкод на шляху до працевлаштування.

Окрім перерахованих економічних тенденцій, формування механізмів та вибір інструментарію реалізації сервісно-орієнтованої державної політики у сфері зайнятості населення обумовлюється розвитком цифрових технологій, роботизації, штучного інтелекту. Розвиток цифрових технологій впливає на створення абсолютно нового робочого середовища, сприяючи появі нових видів та форм зайнятості на ринку праці, забезпечуючи можливості віддаленої роботи, часткової зайнятості тощо. Одночасно, суттєво змінюються вимоги до рівня професійної кваліфікації робочої сили, до знань, умінь та навичок шукачів роботи. Аналогічно впливають на зміну вимог до робочої сили і явища програмування та автоматизації виробничих процесів, підвищуючи їх або, навіть, витісняють працю людини, автоматизуючи виконання виробничих завдань та функцій. Всі ці явища призводять до зміни професійно-кваліфікаційної структури робочої сили на ринку праці.

Масштабність впливу цифровізації на життєдіяльність суспільства є настільки значною, що часом її порівнюють з винайденням людиною писемності [15, с. 24]. Сфера зайнятості, як складова соціально-економічного устрою країни, також зазнає значного впливу, хоча він є суперечливий. З одного боку, цифровізація позитивно впливає на продуктивність праці, підвищуючи її. З іншого – може спричиняти скорочення робочих місць. Одночасно можуть створюватись і нові робочі місця, оскільки впровадження нових технологій у виробництво вимагає певного рівня кваліфікації, а це означає, що потрібні додаткові фахівці для виконання конкретного (нового) виду робіт або ті, які підготують вже працюючий персонал.

Цифровізація економіки та суспільства може відбуватися через такі процеси, як: гармонізація зі світовими науковими ініціативами; реалізація проектів цифрових трансформацій; впровадження концепції цифрових робочих місць; розвиток цифрових компетенцій; цифровізація реального сектору економіки; розвиток цифрових інфраструктур; подолання цифрового розриву.

Наведена модель є запорукою системного, цілеспрямованого, комплексного підходу до вирішення проблем формування та реалізації сервісно-орієнтованої державної політики у сфері зайнятості населення. Її практичне вті-

лення потребує плідної та взаємовигідної співпраці органів публічної влади у цій сфері з соціальними партнерами, спільної відповідальності за якість надання послуг, а також потребує розроблення та застосування інноваційного інструментарію сервісної діяльності в умовах розвитку цифрового суспільства України.

Таким чином, у дипломній роботі запропоновано удосконалити державну політику в сфері зайнятості населення шляхом використання структурно-функціональної моделі, яка дасть змогу своєчасно реагувати на вплив світових соціально-економічних тенденцій на формування та реалізацію сервісно-орієнтованої державної політики у сфері зайнятості населення та враховувати основні інноваційні напрями цифрового розвитку. Слід зазначити, що реалізація цієї моделі потребує визначення потреб ринку праці, тенденцій його розвитку, з'ясування регіональних особливостей. Їх визначення, в свою чергу, потребує розв'язання складного наукового та практичного завдання – прогнозування розвитку ринку праці в Україні.

3.2. Шляхи підвищення рівня розвитку трудового потенціалу населення та інституційної спроможності з надання соціальних послуг органами публічної влади у сфері зайнятості

Соціально-економічна ситуація, що склалася в країні, потребує напрацювання нових підходів щодо реалізації державної політики у сфері зайнятості населення з урахуванням особливостей перебігу соціальних процесів. Існуючі проблеми у цій сфері обумовлюються низкою причин: економічним спадом, війною в країні, кризою політичних еліт, які б докладали зусиль для розроблення оптимального курсу України на шляху власної геополітичної, економічної суб'єктності тощо. Погіршує об'єктивну картину високий рівень неформальної зайнятості. Всі ці проблеми потребують розроблення нових теоретичних і методологічних підходів до реалізації державної політики у цій сфері, поліпшення якості надання послуг, спрямованих на підвищення рівня зайнятості населення.

Новітня історія України, як і більшості країн пострадянського простору, показує, що проведення економічних реформ відбувається в умовах політичної

боротьби різних політизованих груп, які не завжди враховують настрої та потреби населення.

Пріоритетність розвитку людських принципів обумовлює необхідність формування нового погляду на традиційні економічні категорії, пов'язані з характеристикою процесів трудової діяльності.

Базовим інститутом, на який історично покладено функцію формування трудового потенціалу, є інститут сім'ї. Ключова роль даного інституту визначається тим, що стан свідомості людини, що ще не володіє, внаслідок відсутності зовнішнього досвіду, знаннями, є вільним та відкритим для практично будь-якої інформації. Причому, відсутність попереднього досвіду в індивіда визначає неможливість критичного осмислення даної інформації, внаслідок чого вона автоматично закріплюється в його свідомості як точка відліку, еталона, категоричного імперативу, яким згодом буде керуватися індивід у своїх судженнях і діях. У змісті трансльованої інформації прихований колосальний потенціал конструювання особистості, а інститут сім'ї, до певної міри, можна назвати живильним середовищем, параметри якого стимулюють прояв і розвиток одних якостей індивіда й стримують розвиток інших. Формування нової якості трудового потенціалу вимагає особливих умов такого середовища: заохочення в людині ініціативи й самостійності, допитливості й інтересу до пізнання нового, розвиток її творчої індивідуальності й оригінальності мислення. Зусилля зовнішнього оточення слід направити на забезпечення свободи самовираження й прояву внутрішніх прагнень особистості, недопущення її механічного підлаштування під якийсь заданий соціальний шаблон.

Розвиток трудового потенціалу відбувається протягом усього життя людини в процесі набуття нею освітніх кваліфікацій, професійних компетенцій, досвіду практичної трудової діяльності. В умовах нової економіки, трудовий потенціал розвивається безперервно в силу того, що зміст трудової діяльності складає процес пізнання людиною законів і закономірностей об'єктивно існуючого буття, відтворення нового знання через прикладання інтелектуальних зусиль до вирішення певних задач.

Визначальна роль у процесі розвитку нової якості трудового потенціалу належить інституту освіти, який долучає індивіда до знань, що зберігаються в історичній пам'яті людства у вигляді теорій, гіпотез, концепцій і ідей. Основною метою функціонування інституту освіти є формування у свідомості індивіда комплексного образу реальності через засвоєння їм системи базових катего-

рій, понять і уявлень – результатів пізнавальної діяльності попередніх поколінь дослідників, вчених, мислителів. Дана мета досягається в процесі навчання – організованого комунікаційного процесу взаємодії між педагогом (учителем, наставником) і суб'єктом пізнання (агентом, якого навчають), в ході якого відбувається трансляція й засвоєння загального формалізованого й особистісного неявного знання, суспільно – історичного досвіду, практичної мудрості. Саме через інститут освіти індивід отримує доступ до глобальних репозиторіїв знань, здобуває базові навички роботи з даними й інформацією, стає повноправним учасником процесу колективного пізнання.

У контексті реформування інституту освіти, необхідно свідомо прийняти ідею того, що освіта – це не інструмент поширення ідеології, не «штампувальний прес», що продукує знеособлені ресурси праці, наділені необхідними фізичними, інтелектуальними й виробничими якостями, а транслятор і проліфератор чистого знання, вільного від ідеологічних догм і упереджень. У даній якості інститут освіти стає для учасників пізнавального процесу свого роду дискусійним майданчиком, де пропоненти й опоненти різних ідей, концепцій, гіпотез і теорій мають можливість поділитися думками й досвідом, почути аргументацію один одного, знайти однодумців і налагодити з ними тісне співробітництво. Саме концепція дискусійного майданчика повинна замінити традиційний підхід до навчання як до процесу односторонньої комунікації, формального навчання, де роль суб'єкта пізнання обмежена сприйняттям і засвоєнням вхідної інформації без необхідності її критичного осмислення. Згідно із новим підходом, ефективне навчання можливе тільки в безперервній діалектичній взаємодії педагога та суб'єкта пізнання, які поділяють інтерес до конкретної області знань. Спільність інтересів визначає взаємну зацікавленість учасників пізнавальної взаємодії в добровільному взаємовигідному обміні наявним у їхньому розпорядженні знанням.

Збереження трудового потенціалу виступає як найважливіша умова його розвитку й означає попередження виникнення та усунення загроз його руйнування, стабілізацію позитивних кількісно-якісних характеристик трудового потенціалу.

Актуальність проблематики збереження трудового потенціалу на тлі поширення кризових явищ в економіці України з початком окупації окремих територій держави досягла граничної межі. Внутрішньо переміщені особи в процесі пошуку роботи за новим місцем тимчасового чи постійного проживання

стикаються з цілим рядом проблем, починаючи від відсутності вакансій на ринку праці, які відповідають професійно-освітньому рівню та очікуванням шукача відносно рівня оплати та умов праці, і закінчуючи негативним ставленням окремих роботодавців до перспективи прийняття на роботу внутрішньо переміщених осіб навіть за умови, що вони повністю відповідають вимогам, що пред'являються до претендентів на відповідні посади. У даному контексті, досить високим представляється ризик втрати надії на покращення поточної ситуації, руйнації орієнтирів, розчарування у перспективах та власних силах значної частини вимушених мігрантів, які довгий час не можуть працевлаштуватися. З метою попередження маргіналізації та сегрегації осіб, які були змушені рятуватися втечею або покинути свої будинки й місця проживання в зонах проведення бойових дій, потрібно створити належні умови для збереження їх трудового потенціалу.

Для цього держава має реалізувати політику в сфері зайнятості населення та взяти на себе зобов'язання забезпечення можливостей реалізації трудового потенціалу для цих категорій осіб у продуктивній праці шляхом:

- організації професійної підготовки та перепідготовки економічно активного населення з числа внутрішньо переміщених осіб з метою приведення якісних і кількісних характеристик пропозиції ресурсів праці у відповідність до попиту на місцевих і регіональних ринках праці;

- надання преференцій для роботодавців, які заповнюють наявні вакансії або створюють нові робочі місця для внутрішньо переміщених осіб, у вигляді дотацій та податкових пільг, зокрема зі сплати єдиного соціального внеску та податку на прибуток;

- стимулювання підприємницької активності внутрішньо переміщених осіб шляхом надання потенційним підприємцям інформаційної, консультативної підтримки із організаційних питань, проведення тематичних семінарів та зустрічей із представниками впливових бізнес-кіл, направлення на професійне навчання з основ підприємницької діяльності, одноразової виплати допомоги по безробіттю для відкриття власної справи навіть тим особам, які протягом останніх 24 місяців, що передували початку безробіття, були зареєстровані як суб'єкти підприємницької діяльності;

- залучення внутрішньо переміщених осіб, які виявили таке бажання, до оплачуваної соціальної роботи та громадських робіт на умовах повної або часткової компенсації витрат на проживання, харчування та матеріальне забезпе-

чення працюючої особи та усіх непрацездатних членів сім'ї, що знаходяться на її утриманні, за рахунок коштів держави, неурядових, міжнародних, благодійних організацій.

Вищеперераховані кроки є першочерговими та спрямованими на оперативне вирішення нагальних проблем збереження трудового потенціалу внутрішньо переміщених осіб. Однак, вони не знижують загальний рівень вразливості сформованого трудового потенціалу до зовнішніх дестабілізаційних впливів щодо населення країни загалом.

Цільові критерії визначають бажаний стан і рівень розвитку трудового потенціалу. До них належать: високі гарантії можливості зайнятості; покращення стану здоров'я населення та підвищення його освітнього, професійного і соціально-культурного рівня; висока мотивація до праці та висока культура праці; гідний рівень оплати праці та її справедлива оцінка; трудова, підприємницька та інноваційна активність; збереження трудового потенціалу в межах країни (зниження міграційного відпливу кваліфікованих кадрів); відповідність трудового потенціалу потребам економіки та цілям соціально-економічного розвитку держави.

Вирішення найгостріших і найвагоміших проблем формування та розвитку трудового потенціалу в сучасних економічних умовах обумовлює необхідність визначення пріоритетних напрямів його прогресивних змін.

Урахування моделі інноваційного розвитку економіки дало змогу визначити пріоритетні стратегічні напрями розвитку трудового потенціалу України:

удосконалення правової основи забезпечення розвитку трудового потенціалу;

забезпечення сприятливих соціально-демографічних умов формування трудового потенціалу;

досягнення прийняттого рівня якості трудового життя;

забезпечення розвиненості соціально-трудова відносин;

узгодження концепції розвитку трудового потенціалу з демографічною, освітньою політикою та політикою охорони здоров'я;

підвищення якості освітніх програм та програм професійного розвитку населення шляхом забезпечення доступності освіти через розвиток дистанційних форм навчання, післядипломної освіти, орієнтації освіти на самостійне та креативне мислення, відповідальне прийняття рішень;

створення умов для продовження активного періоду трудового життя груп населення, що є старшими за працездатний вік;

здійснення прогнозів кількісного та якісного складу трудового потенціалу з метою забезпечення реальної потреби ринку праці у кваліфікованих спеціалістах відповідно попиту на окремі професії.

Отже, метою стратегічного розвитку трудового потенціалу є забезпечення умов для якісного формування, ефективного використання та розвитку ресурсів праці, подолання й запобігання ризиків руйнування трудового потенціалу, зростання рівня конкурентоспроможності національної робочої сили, накопичення людського капіталу, трудової, підприємницької та інноваційної активності, забезпечення можливостей трудової самореалізації людини [77].

Запровадження стратегії розвитку трудового потенціалу України за вищезначеними напрямками сприятиме підвищенню ефективності діяльності органів державної влади щодо адекватного реагування на загрози розвитку трудового потенціалу, забезпеченню національних інтересів, реалізації міжнародних вимог щодо умов функціонування трудового потенціалу, створенню належної демографічної бази його відтворення, підвищенню рівня соціально-економічної захищеності людини та її праці, прогресивних змін інтелектуального, наукового потенціалу суспільства, забезпеченню продуктивної зайнятості, підвищенню рівня трудової, підприємницької та інноваційної активності працюючих, досягненню високої якості трудового життя та забезпечення розвитку трудового потенціалу в Україні.

За результатами проведеного дослідження, можна зробити висновок, що наразі є необхідність у формуванні концептуальних та організаційних засад модернізації державної служби зайнятості для перетворення її в сучасну сервісну службу, спроможну здійснювати якісний та швидкий добір та підготовку кваліфікованих працівників на замовлення роботодавців, а безробітним та шукачам роботи – надавати якісні послуги з працевлаштування та розвитку професійної кар'єри.

Водночас, зміна підходів у наданні послуг та оновлений регламент діяльності служби зайнятості повинні ґрунтуватися на інноваційних технологіях та інструментарії сервісної діяльності, включаючи: профілювання клієнтів, надання послуг за принципом кейс-менеджменту, персоналізований підхід у наданні послуг, цифровізацію інформаційно-консультаційних та профорієнтаційних заходів тощо.

Якість послуг, які державна служба зайнятості надає населенню і роботодавцям, багато в чому визначається змістом процедур і операцій, виконуваних спеціалістами центрів зайнятості. Починаючи з 2000 року всі центри зайнятості України базового рівня у процесі надання послуг шукачам роботи і роботодавцям використовували Єдину технологію обслуговування незайнятого населення (ЄТОНН) [76], а з 2007 р. – Єдину технологію надання соціальних послуг (ЄТНаСП) [111], які на етапі становлення державної служби зайнятості продемонстрували високу ефективність.

Однак після впровадження ЄТНаСП відбулися істотні зміни як в інституційному забезпеченні, так і безпосередньо в ситуації на ринку праці, що призвело до певних змін у зазначеній технології. Йдеться про оновлення платформи Єдиної інформаційно-аналітичної системи служби зайнятості, прийняття низки нормативно-правових актів, зміст і правові норми яких необхідно було врахувати у ЄТНаСП.

Отже, актуальною є потреба розробки комплексної державної політики в сфері зайнятості населення з направленістю на відтворення трудового потенціалу, в рамках якої необхідно провести ряд реформ, метою яких є забезпечення синхронної висхідної динаміки набуття трудовим потенціалом нової якості й економічного зростання. Два основних пріоритети мають визначати зміст заходів: націленість суспільних інститутів на формування свідомої особистості із розвинутими когнітивними, творчими компонентами трудового потенціалу (забезпечення пропозиції на ринку праці) та стимулювання розвитку інноваційного сектора національної економіки (розширення попиту на інноваційну працю):

сприяння розвитку нової якості трудового потенціалу, що має перспективи застосування в новій економіці, шляхом: впровадження концепції навчання протягом усього життя, згідно із якою навчання не повинно завершуватися із отриманням людиною формальної кваліфікації за умови виконання в повному обсязі затвердженої програми відповідного закладу освіти, а має продовжуватися упродовж життя, у тому числі й на робочому місці в рамках програм формального й неформального професійного навчання, підвищення кваліфікації тощо; виховання людини інноваційного типу мислення та культури через долучення її до передового соціального досвіду, сучасних практик та технологій взаємодії, її інтеграцію у глобальний інформаційний простір, що є живильним середовищем створення нових знань; організації перепідготовки працівників, що вивільнилися з традиційного й індустріального секторів національної еко-

номіки з метою розширення професійного профілю та їх подальшого працевлаштування у третинному й, особливо, четвертинному секторі економіки;

формування умов для створення нових робочих місць у четвертинному секторі національної економіки через: покращення бізнес- та інвестиційного клімату в країні, дерегулювання підприємницької діяльності, усунення правових, адміністративних, економічних та організаційних перешкод розвитку бізнесу; надання режиму найбільшого сприяння (пільговий режим оподаткування, спеціальні умови ліцензування та патентування тощо) внутрішнім та зовнішнім інвестиціям, які спрямовуються на створення нових робочих місць у інноваційному секторі економіки; проведення загальнонаціональної інформаційної кампанії та профорієнтаційної роботи серед населення з метою формування пропозиції ресурсів праці, які за професійно-кваліфікаційними характеристиками відповідають вимогам нової економіки; організація спеціалізованих центрів зайнятості населення у технологічних та індустріальних парках, науково-інноваційних центрах, зорієнтованих на пошук та сприяння працевлаштуванню фахівців, людський та соціальний капітал яких має потенціал використання у інноваційному секторі економіки; включення науки до класичної моделі соціального партнерства «працівник-роботодавець-держава» шляхом долучення провідних науковців, представників науково-дослідних установ і закладів освіти до соціального діалогу на правах рівноправної сторони та активного учасника обговорення питань, що складають зміст колективних договорів і відносин; надання державної підтримки молодим науковцям у формі грантів та проектного фінансування для практичного втілення перспективних ідей та задумів у виробництві, організації інноваційних підприємств, що генерують значний обсяг доданої вартості за рахунок використання знання в якості базового ресурсу виробництва.

Розглядаючи проблеми розвитку інституцій, що забезпечують реалізацію сервісно-орієнтованої державної політики у сфері зайнятості населення, варто відзначити ключову роль закладів освіти, до основних завдань яких належить забезпечення потреб безробітних осіб в освітніх послугах, а роботодавців – у кваліфікованій робочій силі. Зростання їх ролі в освіті дорослих, формуванні системи інституцій побудови та супроводу професійної кар'єри обумовлене зростанням навчальних потреб дорослого населення в умовах швидкого розвитку та зміни виробничих технологій, змінюваною ситуацією на ринку праці.

Зважаючи на важливу роль навчальної мережі центрів професійно-технічної освіти державної служби зайнятості у професійному навчанні дорослого населення, одним з завдань є окреслення перспектив її розвитку як системи інституцій, що виконують завдання, пов'язані з побудовою кар'єри та освітою дорослих.

Провідна роль центрів професійно-технічної освіти державної служби зайнятості у навчальній мережі (закладів професійної (професійно-технічної) та вищої освіти, підприємств, організацій, установ, роботодавців-замовників кадрів) обумовлюється їх унікальністю в аспекті впровадження інноваційних технологій професійного навчання дорослого населення. Окрім того, тісний взаємозв'язок та постійна взаємодія з підрозділами державної служби зайнятості дозволяє провадити гнучку та оперативну політику щодо здійснення професійної підготовки безробітних для різних галузей економіки, вчасно реагувати на коливання регіональних ринків праці та відслідковувати попит на робочу силу.

Завдяки застосуванню новітніх навчальних технологій, потужній матеріально-технічній базі, здатності оперативно реагувати на потреби регіональних ринків праці та виробництва, центри професійно-технічної освіти державної служби зайнятості здатні забезпечувати якість професійного навчання безробітних, а також підвищення кваліфікації працюючих осіб. Особливостями такого навчання є короткотермінові навчальні програми, практико-орієнтована спрямованість, особистісно-орієнтовані навчальні технології.

Таким чином, у роботі надано шляхи підвищення рівня розвитку трудового потенціалу населення та інституційної спроможності з надання соціальних послуг органами публічної влади у сфері зайнятості. У роботі надано шляхи підвищення рівня розвитку трудового потенціалу населення та інституційної спроможності з надання соціальних послуг органами публічної влади у сфері зайнятості. Запропоновано стратегічні напрями розвитку трудового потенціалу України з урахування моделі інноваційного розвитку економіки. Визначено, що метою стратегічного розвитку трудового потенціалу є забезпечення умов для якісного формування, ефективного використання та розвитку ресурсів праці, подолання й запобігання ризиків руйнування трудового потенціалу, зростання рівня конкурентоспроможності національної робочої сили, накопичення людського капіталу, трудової, підприємницької та інноваційної активності, забезпечення можливостей трудової самореалізації людини. Зроблено акцент на тому, що у центрах професійно-технічної освіти державної служби зайнятості слухачі

зможуть: отримати професійну підготовку за однією з ліцензованих закладом професій, не маючи попередніх знань та досвіду; підвищити кваліфікацію за основною професією – отримати вищий розряд або категорію; пройти курси цільового призначення – здобути окремі компетенції (вивчити окрему технологію, метод, рецептуру, матеріали, обладнання) в межах професійної підготовки без підвищення розряду. Запорукою цього може бути поширення практики впровадження елементів дуальної форми навчання, основним завданням якого є усунення недоліків традиційних форм і методів навчання кваліфікованих робітників, подолання розриву між теорією і практикою, освітою й виробництвом, та підвищення якості підготовки кваліфікованих кадрів із урахуванням вимог роботодавців, що в свою чергу сприятиме розвитку партнерства; залучення кваліфікованого персоналу з виробництва до педагогічної діяльності; врахування конкретних запитів підприємств до змісту та якості професійної освіти; можливість навчання під час трудової діяльності тощо.

3.3. Пропозиції щодо удосконалення процесу розроблення стратегії розвитку ринку праці

Останніми роками ринок праці України перебуває у стані трансформації, що супроводжується окремими негативними наслідками, зокрема пов'язаними із зниженням продуктивності праці, погіршенням умов зайнятості, поширенням сегменту нестандартної зайнятості тощо. Саме тому в сучасних умовах для розв'язання низки проблем у сфері зайнятості, збалансованості ринку праці вкрай необхідно врегулювати комплекс заходів та дій щодо функціонування ринку праці, в першу чергу, з боку держави. Ефективність функціонування, регулювання та розвитку ринку праці також в значній мірі залежить від взаємодії органів місцевої влади з роботодавцями, підприємницькими структурами, територіальними громадами.

Структурні зрушення на ринку праці обумовлені трансформацією суспільних і економічних відносин в сучасному глобалізованому світі. Посилення конкуренції, розвиток економіки знань, інформаційних технологій, зміни в змісті і формах праці потребують оновлення системи регулювання ринку праці. Для України також актуальними є внутрішні чинники соціально-економічної

нестабільності, пов'язані із посиленням соціальної напруги в суспільстві на фоні зниження рівня життя, погіршенням умов зайнятості, територіальними та професійно-кваліфікаційними диспропорціями між попитом та пропозицією на ринку праці, загостренням ситуації на локальних ринках праці. Тобто суспільний запит на ефективні рішення в сфері регулювання питань зайнятості є високим, оскільки очікування населення щодо підвищення добробуту та якості життя пов'язані із реалізацією права на гідну працю. Серед інструментів регулювання ринку праці найбільш перспективними є ті, що враховують об'єктивний вплив глобальних трендів і спрямовані на активізацію інноваційної зайнятості, підприємницької активності населення, забезпечення збалансованості ринку освітніх послуг та ринку праці, прогнозування обсягу і структури попиту і пропозиції на ринку праці, підвищення конкурентоспроможності фахівців і розширення кола гідних робочих місць.

За таких умов доцільно запропонувати такі етапи розробки стратегії розвитку ринку праці, що включають наступні етапи: етап 1 – це етап аналізу стану, тенденцій та регіональних особливостей регулювання ринку праці, що передбачає проведення теоретичних та аналітичних досліджень соціально-інституціональних процесів на національному та регіональних ринках праці України, аналіз стану ринку праці та структурних зрушень в структурі зайнятості, дослідження регіональних особливостей регулювання ринку праці, комплексний аналіз та оцінка індикаторів зайнятості та збалансованості ринку праці; етап 2 – це аналітичний етап, який передбачає ідентифікацію проблем та визначення порівняльних переваг поточного стану ринку праці, що є підґрунтям для переходу до наступного етапу; етап 3 – це етап формування стратегічного бачення та пріоритетів розвитку, завдань і заходів, на якому визначаються стратегічні цілі функціонування, регулювання та розвитку ринку праці та здійснюється їх декомпозиція; етап 4 – це етап визначення суб'єктів, інструментів та ресурсного забезпечення розробки стратегії розвитку ринку праці; етап 5 – це етап реалізації стратегії, на якому розробляється план заходів з реалізації стратегії розвитку ринку праці та використовуються інші інструменти реалізації стратегії; Етап 6 – це етап аналізу загроз, можливостей та ризиків та контроль за реалізацією стратегії; етап 7 – це етап моніторингу результативності реалізації стратегії, який має проводитися щорічно та передбачає аналіз та оцінювання результатів реалізації стратегії, визначення ефективності її реалізації та корегування стратегії у разі необхідності внесення змін (рис. 3.2).

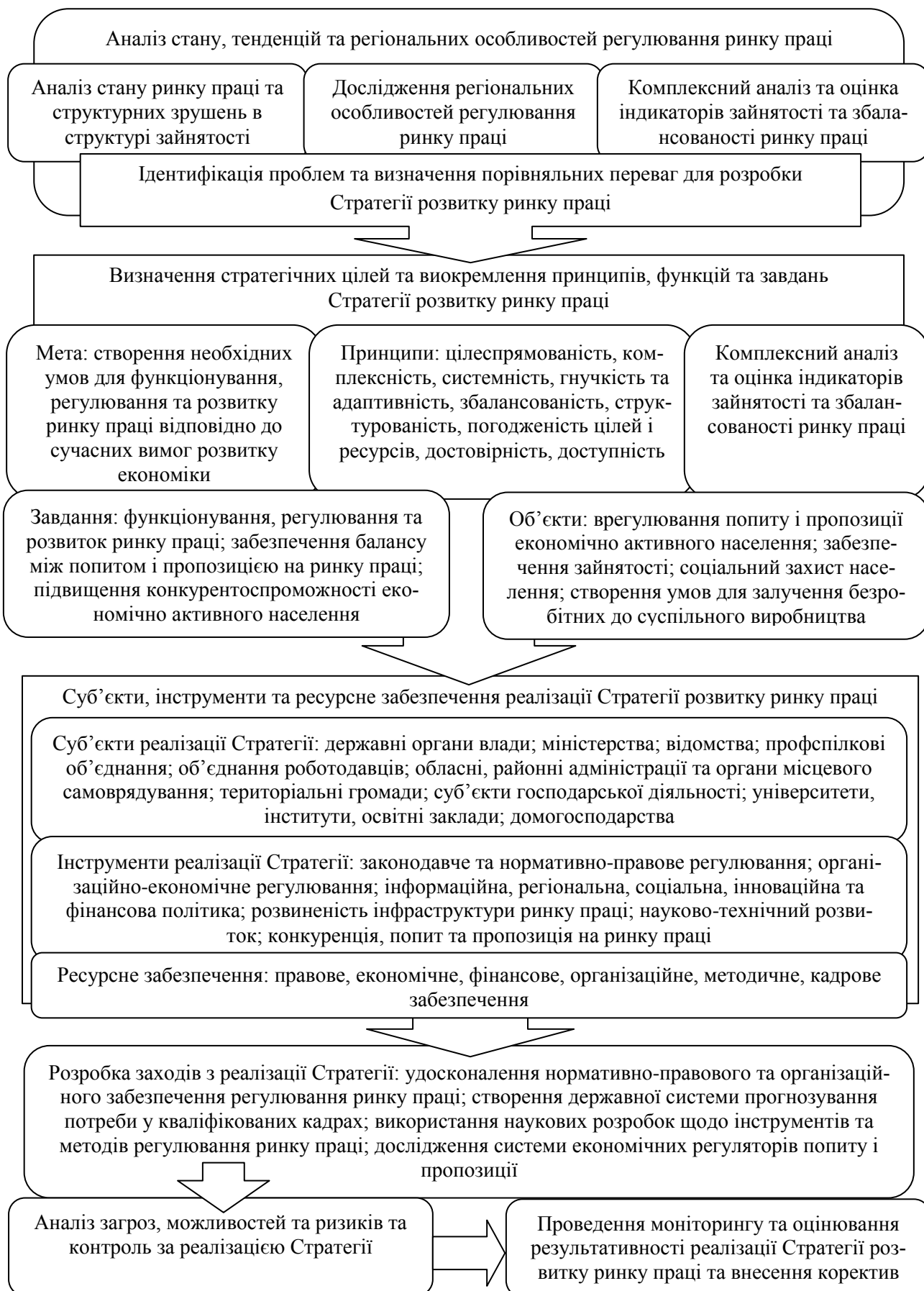


Рис. 3.2. Запропоновані етапи розробки Стратегії розвитку ринку праці

Дослідження соціально-інституціональних процесів на національному та регіональних ринках праці України (проводяться на етапі 1) доцільно здійснювати за такою схемою, що представлена на рис. 3.3.

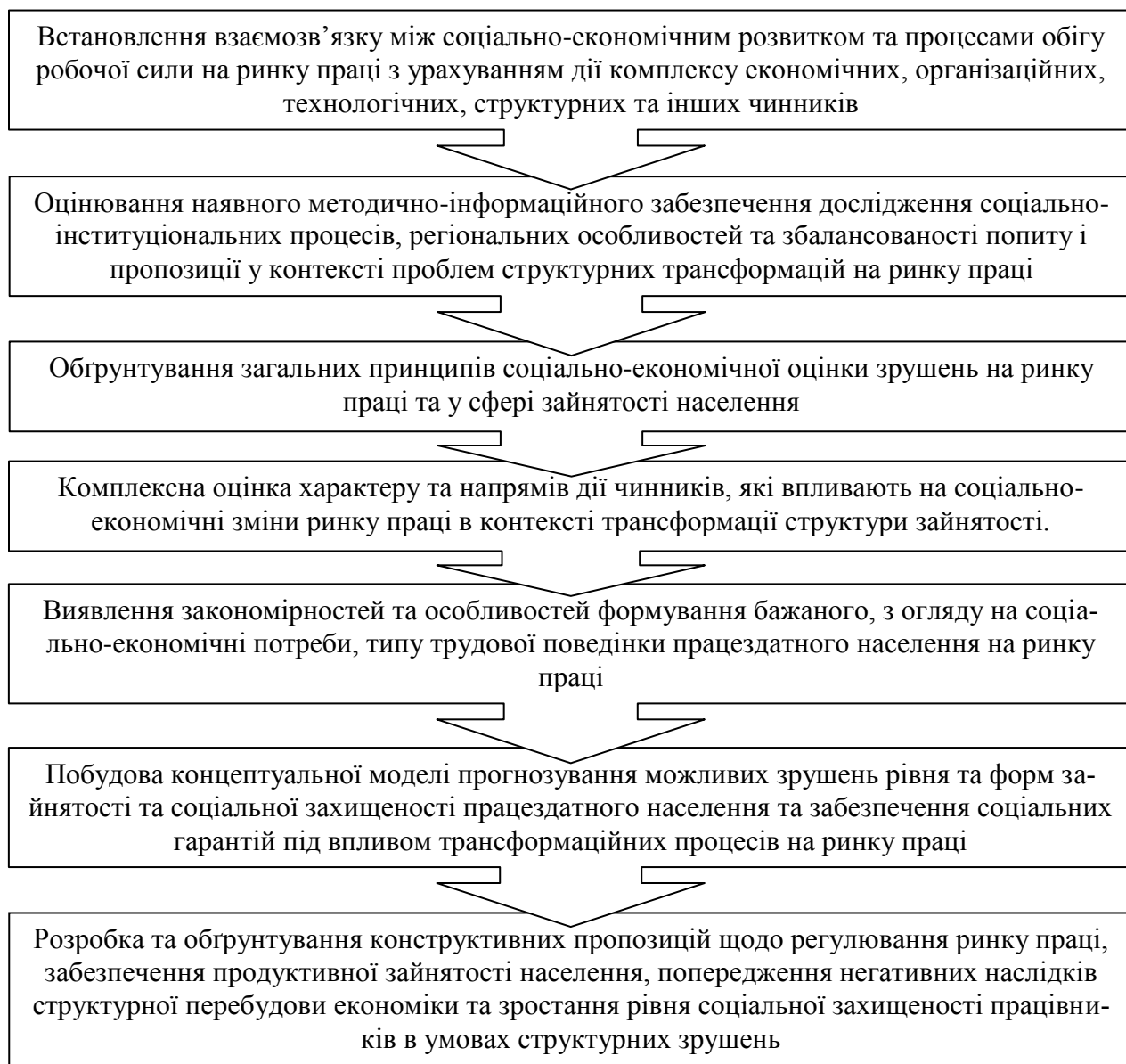


Рис. 3.3. Удосконалена схема дослідження соціально-інституціональних процесів на національному та регіональних ринках праці України

За результатами аналізу стану, тенденцій та регіональних особливостей регулювання ринку праці, що передбачає проведення теоретичних та аналітичних досліджень соціально-інституціональних процесів на національному та регіональних ринках праці України, аналіз стану ринку праці та структурних зрушень в структурі зайнятості, дослідження регіональних особливостей регу-

лювання ринку праці, комплексний аналіз та оцінка індикаторів зайнятості та збалансованості ринку праці, доцільно здійснити ідентифікацію проблем та визначення порівняльних переваг поточного стану ринку праці, що є основою для безпосереднього формування Стратегії розвитку ринку праці.

До основоположних ознак Стратегії розвитку ринку праці доцільно віднести наступні: цілісність, що обумовлюється взаємодією та взаємосприйняттям компонентів і підсистем; ієрархічність цілей, функцій, структури, повноважень компонентів; багатоваріантність взаємозв'язків компонентів і підсистем, їх зв'язків із зовнішнім оточенням; наявність особливих, властивих саме стратегії якостей, що відмінні від інших.

Метою Стратегії розвитку ринку праці є створення необхідних умов для функціонування, регулювання та розвитку ринку праці відповідно до сучасних вимог розвитку економіки. Сучасним умовам України у цій сфері також відповідають такі пріоритетні цілі: збільшення попиту на працівників в конкурентоспроможних галузях і підприємствах, що потребують висококваліфікованих спеціалістів, здатних забезпечити продуктивне використання своїх знань, умінь та навичок, що сприятиме перерозподілу робочої сили, його раціоналізації; упередження застійних форм безробіття і нерегламентованих форм зайнятості, що знижують професійний рівень населення та посилюють його соціальну незахищеність; загальне зниження трудомісткості виробничих процесів, підвищення продуктивності праці на основі використання інноваційних технологій на робочому місці.

В основу формування Стратегії розвитку ринку праці покладено наступні принципи: цілеспрямованість, комплексність, системність, гнучкість та адаптивність, збалансованість, структурованість, погодженість цілей і ресурсів, достовірність, доступність. Запропоновані принципи доцільно доповнити наступними:

пріоритетності глобальної мети, що визначає спрямованість, структуру, склад, функції системи та її компонентів, підпорядкованість їх цілей визначеній меті;

єдності – функціонування системи як певної цільності і як сукупності частин – підсистем, елементів;

розвитку – зміни якостей, структури і цілей компонентів, мети стратегії з урахуванням динаміки зовнішнього середовища;

оптимального сполучення централізації та децентралізації під час вибору засобів і здійснення регулювання з урахуванням природи, змісту, можливостей кожного елементу стратегії.

Функції, що покладено в основу формування Стратегії:

регулятивна – регулює надлишки трудових ресурсів, їх оптимальне розміщення і ефективне використання;

інтеграційна – залучення нових форм та методів вирішення проблем на ринку праці та їх активне впровадження на всіх рівнях управління;

інноваційна – забезпечення розвитку системи за рахунок впровадження інноваційних форм та методів функціонування, регулювання та розвитку ринку праці;

організаційна – створення необхідних умов для розвитку та функціонування ринку праці, а також забезпечення всім потрібним для його ефективної діяльності, досягнення запланованих цілей;

контрольна – контроль за реалізацією Стратегії, оцінка її ефективності;

інформаційна – збір, узагальнення і розподіл інформації щодо функціонування, регулювання та розвитку ринку праці;

соціальна – забезпечення дотримання соціальних норм, стандартів та гарантій;

економічна – створення передумов, необхідних для ефективного економічного функціонування ринку праці;

нормотворча – видання та дотримання загальнообов'язкових нормативно-правових актів щодо функціонування, регулювання та розвитку ринку праці;

стимулююча – стимулювання попиту на товари і послуги, отже на обсяг і якість робочих місць;

розвиваюча – підвищення конкурентоспроможності осіб, що шукають роботу;

активізуюча – підвищення активності безробітних у пошуках роботи.

Основними завданнями Стратегії розвитку ринку праці є:

функціонування, регулювання та розвиток ринку праці;

забезпечення балансу між попитом і пропозицією на ринку праці;

підвищення конкурентоспроможності економічно активного населення;

підвищення інвестиційної активності, в тому числі залучення прямих іноземних інвестицій з метою створення нових робочих місць;

формування ефективної галузевої структури зайнятості населення;

підвищення ефективності існуючих робочих місць за рахунок покращення умов праці та її оплати;

підвищення гнучкості ринку праці, тобто здатності населення та організаційних структур швидко реагувати на зміну попиту на працю;

переорієнтація економічно активного населення на нові форми виробничих відносин;

збереження та розвиток кадрового потенціалу в поєднанні з випереджальними заходами для запобігання підвищення рівня безробіття;

розвиток системи безперервного навчання як найбільш прогресивного засобу формування висококваліфікованої робочої сили.

Об'єктами Стратегії розвитку ринку праці є врегулювання попиту і пропозиції економічно активного населення; соціальний захист населення; забезпечення зайнятості; створення умов для залучення безробітних до суспільного виробництва.

Суб'єктами реалізації Стратегії розвитку ринку праці виступають державні органи влади; міністерства; відомства; профспілкові об'єднання; об'єднання роботодавців; обласні, районні адміністрації та органи місцевого самоврядування; територіальні громади; суб'єкти господарської діяльності; університети, інститути, освітні заклади; домогосподарства.

Інструментами реалізації Стратегії є:

законодавче та нормативно-правове регулювання;

організаційно-економічне регулювання; інформаційна, регіональна, соціальна, інноваційна та фінансова політика;

розвиненість інфраструктури ринку праці;

науково-технічний розвиток;

конкуренція, попит та пропозиція на ринку праці.

Ресурсне забезпечення Стратегії розвитку ринку праці: правове, економічне, фінансове, організаційне, методичне, кадрове забезпечення.

Правове забезпечення Стратегії полягає у створенні належної нормативно-правової бази функціонування, регулювання та розвитку ринку праці, а саме: розробка та впровадження законів, постанов, розпоряджень, указів, нормативів, інструкцій.

Організаційне забезпечення Стратегії ефективного функціонування ринку праці передбачає створення необхідної організаційної структури для обслуговування населення з метою сприяння більш продуктивній зайнятості, підви-

щення конкурентоспроможності, забезпечення загального рівня життя та гармонійного розвитку.

Запропонована Стратегія потребує методичного забезпечення – розробки поточних та перспективних заходів з вивчення питань корегування та розвитку ринку праці, реалізації завдань щодо функціонування, регулювання та розвитку ринку праці. У рамках методичного забезпечення необхідним також є проведення науково-дослідними установами досліджень проблем функціонування, регулювання та розвитку ринку праці шляхом співпраці.

Економічне та фінансове забезпечення потребує активного залучення держави, підприємств різних форм власності та місцевих органів до інвестування у процеси функціонування, регулювання та розвитку ринку праці. Фінансування Стратегії розвитку ринку праці доцільно здійснювати за рахунок коштів державного та місцевих бюджетів, фондів соціальної захищеності, коштів підприємств та власних коштів домогосподарств.

Доцільно запропонувати наступні заходи з реалізації Стратегії розвитку ринку праці:

- удосконалення нормативно-правового та організаційного забезпечення регулювання ринку праці;

- розробка та впровадження ефективного механізму регулювання ринку праці в сучасних умовах розвитку економіки знань як на національному, так і на регіональному рівнях;

- створення державної системи прогнозування потреби у кваліфікованих кадрах;

- використання наукових розробок щодо інструментів та методів регулювання ринку праці;

- дослідження системи економічних регуляторів попиту і пропозиції економічно активного населення;

- забезпечення соціального діалогу на ринку праці;

- запровадження високих державних стандартів змісту освіти та забезпечення неухильного їх використання;

- оновлення переліку спеціальностей та професій, за якими ведеться професійна підготовка, у відповідності з потребами економіки;

- реформування змісту освіти в контексті поширення у навчальній діяльності сучасних науково-технічних та соціально-економічних наробок та концепцій;

активний розвиток співробітництва навчальних закладів та підприємств у процесі підготовки кадрів з метою найбільш повної відповідності змісту підготовки та її професійної структури потребам інноваційного розвитку економіки;

формування через засоби масової інформації у свідомості населення розуміння потреби безперервного навчання та підвищення кваліфікації;

стимулювання діяльності підприємств у сфері забезпечення розвитку персоналу, регулярного підвищення кваліфікації, оновлення професійних знань;

розвиток підприємницької активності, забезпечення можливостей для реалізації підприємницьких ідей;

формування високої професійної мобільності працівників, їх схильності до освоєння нових професій, нових видів діяльності, пошуку нових сфер зайнятості;

проведення активної державної інноваційної політики;

активне впровадження в реальне виробництво новітніх технологій та засобів виробництва;

посилення конкурентної боротьби та формування потреби забезпечення конкурентних переваг на інноваційній основі.

Одним із найважливіших заходів з реалізації Стратегії є збалансування попиту та пропозиції на ринку праці, тобто скорочення розриву між попитом та пропозицією, збільшення зайнятості працездатного населення і зниження браку кадрів. Зазначений процес потребує достовірної інформації про ринок праці, що може бути отримана в результаті моніторингу та прогнозування попиту та пропозиції на ринку праці, а також забезпечення ефективної політики та заходів щодо скорочення дисбалансу ринку праці, що засновані на отриманій інформації. Тобто, збалансування охоплює різні механізми, інструменти і стратегії, які є в країні та її регіонах або галузях з метою поліпшення координації попиту та пропозиції – починаючи від системи професійної освіти і навчання, орієнтованої на попит, і закінчуючи системами працевлаштування [78].

Система збалансування попиту та пропозиції на ринку праці представлена на рис. 3.4. Збалансування попиту та пропозиції передбачає взаємодію, посередництво та переговори між системою освіти та бізнесом. Забезпечення ефективного збалансування передбачає застосування узгоджених та планомірних процедур з прогнозування та проведенні політики, що заснована на надійних даних, діагностичних прийомах та інструментах моніторингу.

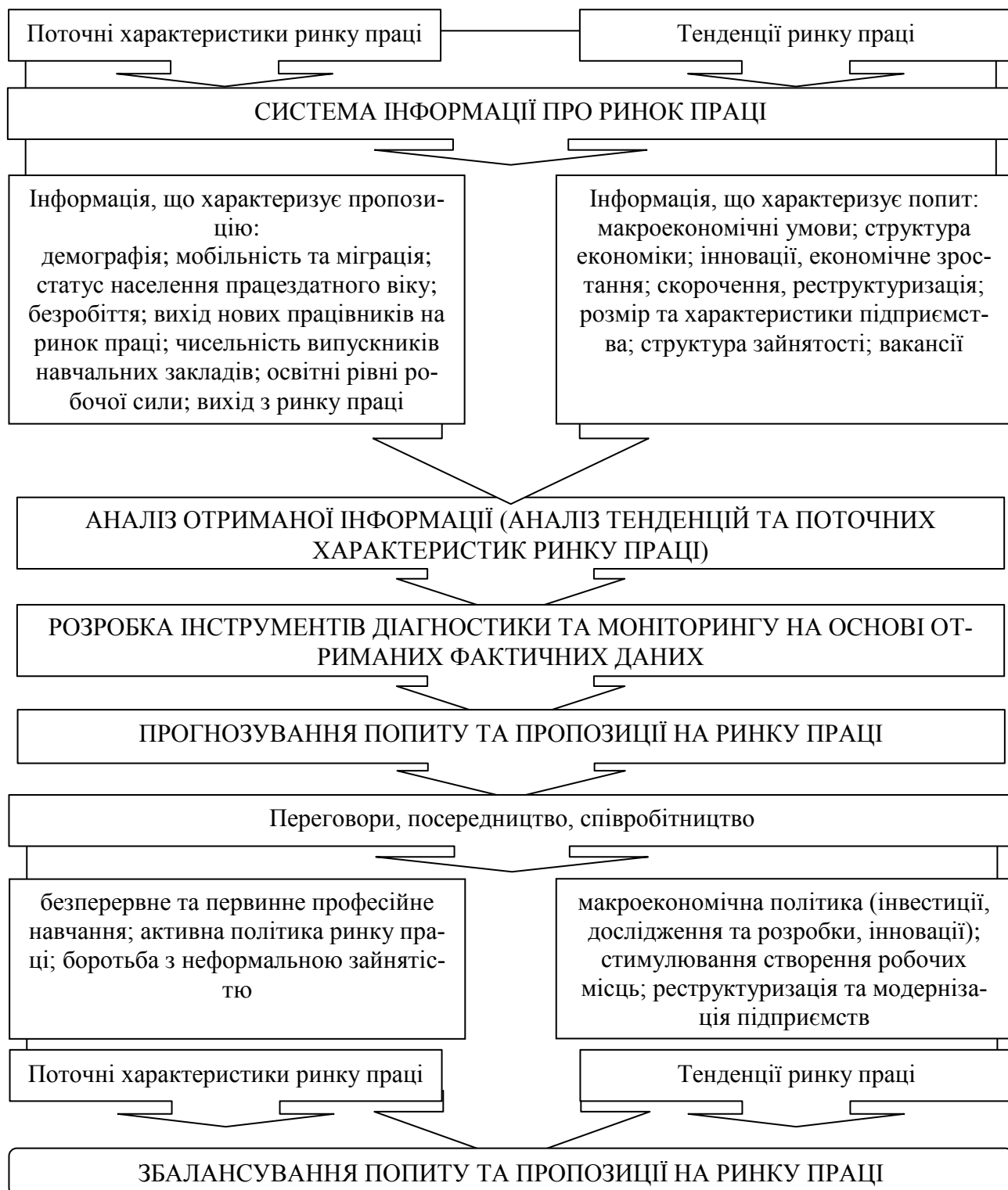


Рис. 3.4. Система збалансування попиту та пропозиції на ринку праці

Система освіти і ринок праці функціонують з різною швидкістю. Система освіти розвивається на основі довгострокових політик і стратегій, а бізнес повинен швидко адаптуватися до мінливих вимог ринку і технологічним інноваціям, щоб залишатися конкурентоспроможними на глобальному, національно-

му або місцевому ринках. Між прийняттям рішень інвестувати в розвиток певних професійних умінь і часом, коли працівники з цими сформованими професійними вміннями виходять на ринок праці, існує розрив у часі, який часто буває тривалим. Тому різні програми додаткового навчання, перенавчання та підвищення кваліфікації є важливим доповненням до первинної освіти в контексті навчання впродовж усього життя.

Функціональна система безперервного навчання сприяє адаптації професійних умінь працівників до потреб економіки, при цьому вона реагує швидше на потреби в порівнянні з будь-якою системою основної професійної освіти. Такий вид навчання виконує дві основні функції: по-перше, дозволяє окремим працівникам йти в ногу з часом і вдосконалювати свої вміння у відповідності з новими технологіями, по-друге, сприяє підвищенню професійної мобільності. Перенавчання може допомогти у працевлаштуванні в умовах структурних змін, особливо коли вони призводять до масових звільнень.

Прогнозування і збалансування залежать від: збору та аналізу інформації, заснованої на фактичних даних; передачі та поширення інформації; якісного використання інформації. Ефективне виконання цих дій впливатиме на фактологічну базу, а це означає, що система прогнозування і збалансування є динамічною, і що кінцевий успіх залежить від системної якості взаємодії та взаємозв'язку всіх компонентів системи.

Актуальна та достовірна інформація про якісні та кількісні характеристики попиту на працівників є основою для прогнозування майбутніх потреб у кваліфікованих кадрах. Інформація про майбутні тенденції в області попиту і пропозиції сприяє поліпшенню систем збалансованості. Тому важливо виявити дані та інформацію, що необхідні для цілей збалансування, і забезпечити, щоб ці дані були достовірними і репрезентативними, і щоб прогнози були обґрунтованими і ґрунтувалися на випробуваних та перевірених методологіях.

Необхідно, щоб всі зацікавлені сторони були своєчасно і прозорим чином поінформовані про отримані результати досліджень. Проста публікація результатів досліджень може виявитися недостатньою; ці дані повинні бути доведені до відома відповідних суб'єктів-учасників процесів.

Кінцевою метою є застосування отриманої інформації. Інформація повинна бути перетворена в ефективні дії шляхом: посилення орієнтованості освітніх і навчальних програм на попит на кваліфікованих працівників на ринку праці; розробки рекомендацій молодим людям щодо їх рішень з питань

кар'єри – яку професію обрати, як і де знайти перспективну роботу; проведення консультацій і підтримки вже досвідчених працівників, що міняють роботу або звільнених в результаті реструктуризації або тих, хто хоче повторно увійти на ринок праці для поліпшення їх шансів на працевлаштування.

Необхідними умовами для реалізації Стратегії розвитку ринку праці є: забезпечення економічної стабільності та підвищення інвестиційної активності в країні; забезпечення розвитку підприємництва та особистої ініціативи; створення нових інноваційних робочих місць та збільшення потреби у висококваліфікованих працівниках у пріоритетних галузях економіки; удосконалення системи професійного навчання та перенавчання, оплати праці та соціального захисту; недопущення масового вивільнення працівників.

Стратегія розвитку ринку праці дає змогу реалізувати комплекс взаємопов'язаних заходів зі створення сприятливих умов для регулювання та ефективного розвитку ринку праці:

- формування належної системи інформаційного забезпечення процесів, що відбуваються на ринку праці, а також забезпечення зворотного зв'язку з оцінкою ефективності законодавчих і нормативних актів;

- забезпечення вільного доступу суб'єктів ринку праці до інформації (нормативно-правової, довідкової, маркетингової, науково-технічної);

- впровадження дієвої системи підготовки та перепідготовки кадрів в сучасних умовах політичної та економічної нестабільності;

- розвиток перспективних форм фінансування системи функціонування, регулювання та розвитку ринку праці;

- створення належної системи матеріально-технічного забезпечення, а також необхідного інфраструктурного середовища для регулювання процесів, що відбуваються на ринку праці.

Таким чином, у роботі надано пропозиції щодо удосконалення процесу розроблення Стратегії розвитку ринку праці. Доведено, що реалізація Стратегії розвитку ринку праці сприятиме забезпеченню ефективного функціонування, регулювання та розвитку ринку праці, збалансованості між попитом і пропозицією робочої сили, зростанню продуктивності зайнятості населення, оптимальному поєднанню росту ефективності праці та розширення попиту на робочу силу, підвищенню мобільності трудових ресурсів, забезпеченню соціального діалогу на ринку праці, удосконаленню нормативно-правового та організаційного

забезпечення регулювання ринку праці, створенню державної системи прогнозування потреби у кваліфікованих кадрах.

Висновки до розділу 3

У розділі 3 роботи розроблено заходи щодо удосконалення державної політики в сфері зайнятості населення в регіонах України.

Необхідність впровадження сервісної спрямованості державної політики у сфері зайнятості населення, клієнтоорієнтованості державних послуг обумовлюється визначеними ключовими пріоритетами та функціями державної служби зайнятості, а основним інструментом управління взаємовідносинами зі споживачами послуг, що сприятиме кращому розумінню та ефективному забезпеченню їхніх потреб, підвищенню якості державних послуг має стати повна цифровізація публічного врядування. Таким чином, спрямованість на надання громадянам якісних послуг за допомогою використання широкого спектра цифрового інструментарію – один із пріоритетних принципів вироблення нової моделі сервісно-орієнтованої державної політики в сфері зайнятості населення. А її реалізація потребує визначення потреб ринку праці, тенденцій його розвитку, з'ясування регіональних особливостей. Їх визначення, в свою чергу, потребує розв'язання складного наукового та практичного завдання – прогнозування розвитку ринку праці в Україні.

У роботі надано шляхи підвищення рівня розвитку трудового потенціалу населення та інституційної спроможності з надання соціальних послуг органами публічної влади у сфері зайнятості. Запропоновано стратегічні напрями розвитку трудового потенціалу України з урахування моделі інноваційного розвитку економіки. Визначено, що метою стратегічного розвитку трудового потенціалу є забезпечення умов для якісного формування, ефективного використання та розвитку ресурсів праці, подолання й запобігання ризиків руйнування трудового потенціалу, зростання рівня конкурентоспроможності національної робочої сили, накопичення людського капіталу, трудової, підприємницької та інноваційної активності, забезпечення можливостей трудової самореалізації людини. Зроблено акцент на тому, що у центрах професійно-технічної освіти державної служби зайнятості слухачі зможуть: отримати професійну підготовку за

однією з ліцензованих закладом професій, не маючи попередніх знань та досвіду; підвищити кваліфікацію за основною професією – отримати вищий розряд або категорію; пройти курси цільового призначення – здобути окремі компетенції (вивчити окрему технологію, метод, рецептуру, матеріали, обладнання) в межах професійної підготовки без підвищення розряду. Запорукою цього може бути поширення практики впровадження елементів дуальної форми навчання, основним завданням якого є усунення недоліків традиційних форм і методів навчання кваліфікованих робітників, подолання розриву між теорією і практикою, освітою й виробництвом, та підвищення якості підготовки кваліфікованих кадрів із урахуванням вимог роботодавців, що в свою чергу сприятиме розвитку партнерства; залучення кваліфікованого персоналу з виробництва до педагогічної діяльності; врахування конкретних запитів підприємств до змісту та якості професійної освіти; можливість навчання під час трудової діяльності тощо.

Надано пропозиції щодо удосконалення процесу розроблення Стратегії розвитку ринку праці. Доведено, що реалізація Стратегії розвитку ринку праці сприятиме забезпеченню ефективного функціонування, регулювання та розвитку ринку праці, збалансованості між попитом і пропозицією робочої сили, зростанню продуктивності зайнятості населення, оптимальному поєднанню росту ефективності праці та розширення попиту на робочу силу, підвищенню мобільності трудових ресурсів, забезпеченню соціального діалогу на ринку праці, удосконаленню нормативно-правового та організаційного забезпечення регулювання ринку праці, створенню державної системи прогнозування потреби у кваліфікованих кадрах. Усе це сприятиме забезпеченню ефективного функціонування, регулювання та розвитку ринку праці, збалансованості між попитом і пропозицією робочої сили.

ВИСНОВКИ

У розділі 1 роботи досліджено теоретичні та нормативно-правові засади реалізації державної політики в сфері зайнятості в регіонах України.

Узагальнено теоретичні та нормативно-правові засади реалізації державної політики в сфері зайнятості в регіонах України. Регулювання ринку праці є важливим напрямом розвитку національної економіки та є об'єктивно необхідним процесом, оскільки він безпосередньо впливає на розширення зайнятості, підвищення добробуту та якості життя населення. Вивчення категорії «зайнятість населення» є одним із найголовніших компонентів комплексного дослідження сучасного стану ринку праці, прогнозування його майбутнього розвитку за критеріями стабілізації й ефективності відтворення населення й трудового потенціалу.

Враховуючи змісту праць, що відображають доробки вчених у сфері зайнятості, можемо стверджувати, що зайнятість – це надзвичайно важливе явище соціально-економічного життя суспільства, яке далеко не вичерпується проблемами безробіття, а містить також такі аспекти, як раціональне використання праці, забезпечення гідного рівня життя працюючого населення, задоволення потреб економіки у робочій силі із врахуванням її кількості та якості, задоволення професійних потреб працівників, враховуючи потреби в професійній освіті та підтриманні кваліфікації, соціальну підтримку у разі втрати роботи тощо.

Встановлено, що нові технології та зміни в організації виробництва є ключовими чинниками, які призводять до зрушень в сфері трудових відносин та поширення нових форм зайнятості. Зміни у структурі та формах зайнятості впливають на систему цінностей сучасного працівника, поглиблюють диференціацію на ринку праці.

Дослідження досвіду розвинених країн світу засвідчило про збереження тенденцій застосування «активних» програм запобігання довготривалому безробіттю, профілювання, а також використання персоніфікованого, клієнто-орієнтованого підходу в роботі з безробітними. Доведено, що в умовах розвитку цифрового суспільства України пріоритетними напрямками реалізації активної сервісно-орієнтованої державної політики у сфері зайнятості населення мають стати професійна орієнтація, кар'єрне консультування – з точки зору узго-

дження професійних інтересів і можливостей людини зі швидкозмінюваними вимогами цифровізації економіки та суспільства, а також професійне навчання, перенавчання (retraining, reskilling, upskilling) – з точки зору наближення рівня професійної підготовки шукачів роботи до нових вимог ринку праці.

Таким чином, у дипломній роботі запропоновано застосування новітніх механізмів формування та реалізації державної сервісно-орієнтованої політики у сфері зайнятості задля забезпечення гарантій держави щодо прав громадян на працю та соціальний захист від безробіття в умовах нової економічної реальності та розвитку цифрового суспільства.

У розділі 2 роботи здійснено аналіз державної політики в сфері зайнятості та ринку праці в регіонах України.

На основі проведеного аналізу державної політики в сфері зайнятості та ринку праці в регіонах України встановлено, що проблемою в країні залишається значний професійно-кваліфікаційний дисбаланс на ринку праці. Проведені дослідження довели, що у зв'язку зі змінами, які відбуваються в економіці країни та на світовому ринку, змінами в галузях структури зайнятості загострюються регіональні проблеми зайнятості та безробіття. Найвищі та найнижчі показники безробіття за регіонами мають суттєві відхилення.

Аналіз даних продемонстрував тенденцію постійного збільшення чисельності безробітних в Україні, що обумовлено низкою причин: низький рівень заробітної плати, яку пропонують роботодавці; політичні та економічні події, що відбуваються в країні; невідповідність системи підготовки фахівців потребам ринку праці; нераціональна структура галузевої зайнятості, істотне перевищення пропозиції робочої сили над попитом; незадоволеність умовами праці; обмежені можливості кар'єрного зростання, відсутність перспектив і можливостей поліпшення кваліфікації. Ще однією очевидною проблемою для ринку праці України є відтік молоді. Так, варто відзначити стрімке збільшення міграції серед студентів. Навчальна міграція набула свого розвитку за рахунок можливості навчання з подальшим працевлаштуванням за кордоном. Збереження цієї вкрай несприятливої економіко-демографічної тенденції розвитку вітчизняного ринку праці призведе до прискореного старіння економічно активного населення та подальшої необхідності підвищення пенсійного віку в Україні. Подальший розвиток цього процесу обмежуватиме розвиток вітчизняної економіки та консервуватиме її напівсировину спеціалізацію.

Отже, характерною особливістю національного ринку праці за період з 2013 по 2019 роки є значне падіння чисельності економічно активного населення у віці 15 – 70 років відповідно з 21 980,60 тис. осіб до 18 066,00 тис. осіб. Особливо глибоке падіння рівня економічної активності спостерігалось у 2014 році в порівнянні з 2013 роком – з 65,0 % до 62,4 %. Якщо розглядати зайняте населення серед населення працездатного віку, то спостерігається наступна ситуація: протягом досліджуваного періоду найвищий показник зайнятості – 18 901,80 тис. осіб у 2013 році, далі в динаміці по роках найнижчий стан показника у 2017 році – 15 495,90 тис. осіб. і спостерігається скорочення кількості зайнятого населення. Починаючи з 2014 року по 2017 рік складна політична та економічна ситуація в Україні спричинила значний спад кількості зайнятого населення, більш ніж на 1 692,20 тис. осіб, у відсотковому відношенні на кінець 2017 року цей показник становить 64,5%, що практично демонструє найнижчий рівень зайнятості за останні 7 років.

За даними Державної служби статистики України, кількість зайнятого населення Харківської області у віці 15 – 70 років за 2019 рік становила 1 263,9 тис. осіб, а рівень зайнятості – 62,10% (область займає друге місце за показниками в загальнодержавному рейтингу). Хоча цей показник і займає перші позиції в рейтингу в цілому по Україні, однак рівень зайнятості все рівно є незадовільним, оскільки охоплює трішки більше половини працездатного населення всього регіону.

За 2019 рік у відсотковому співвідношенні до економічно активного населення найвищий рівень безробіття, визначений за методологією Міжнародної організації праці, зафіксований у Луганській (13,70%), Донецькій (13,60%), Кіровоградській (11,0%) областях, найнижчий рівень безробіття – у Одеській та Київській областях (5,90%). м. Київ (5,80%) та Харківській області (5,0%).

Таким чином, було визначено, що на 01 січня 2020 року рівень безробіття населення у Харківській області займає останню позицію в рейтингу в цілому по Україні і є найкращим показником.

Розглянувши показники зайнятості та безробіття населення в Україні за регіональним розмежуванням та загалом, можна зробити висновок про те, що дані показники залежать від існування великих індустріальних центрів, сполучень з іншими територіями та країнами, економічного розвитку, впровадження новацій та економічної активності регіону в цілому.

У розділі 3 роботи розроблено заходи щодо удосконалення державної політики в сфері зайнятості населення в регіонах України.

У роботі удосконалено інституційне забезпечення формування та реалізації сервісно-орієнтованої державної політики у сфері зайнятості населення, де процеси зайнятості населення регулюються на трьох рівнях: державному, регіональному та на рівні підприємства. Для того, щоб політика регулювання процесів зайнятості була ефективною, необхідна максимальна узгодженість дій на всіх її рівнях.

Розроблено модель формування та реалізації сервісно-орієнтованої державної політики у сфері зайнятості населення в умовах розвитку цифрового суспільства України, що враховує світові соціально-економічні тенденції та має на меті стійке економічне зростання шляхом створення умов для підвищення рівня повної, продуктивної, вільно обраної зайнятості населення, поліпшення соціальної захищеності громадян, які тимчасово перебувають у ситуації безробіття. Реалізація головної мети передбачає удосконалення нормативно-правового, організаційного, інституційного та ресурсного механізмів формування та реалізації сервісно-орієнтованої державної політики у сфері зайнятості населення з урахуванням вимог цифровізації економіки та розвитку цифрового суспільства.

Розроблено практичні рекомендації щодо вдосконалення системи надання соціальних послуг у сфері зайнятості населення в умовах розвитку цифрового суспільства України. Запропоновано надання послуги з соціального супроводу, що може здійснюватися особистими консультантами з працевлаштування та із взаємодією з роботодавцями і передбачати їх участь у реалізації комплексу заходів, спрямованих на підтримку активної професійної діяльності, а також на створення умов для запобігання негативних наслідків у разі втрати роботи клієнтом.

Запропоновано й обґрунтовано науково-методичне забезпечення розробки стратегії розвитку ринку праці, що передбачає комплексний, системний та безперервний моніторинг стану, тенденцій та регіональних особливостей регулювання ринку праці, формулювання організаційних цілей, узгодження стратегічних рішень, здатних забезпечити зростання продуктивності зайнятості, розширення сегментів інноваційної зайнятості та забезпечення збалансованості ринку праці. Надане методичне забезпечення упорядковує розробку стратегії розвитку на регіональному рівні, що розширює можливості її використання як типової.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бакуменко В. Д. Теоретичні та організаційні засади державного управління : навч. посіб. / В. Д. Бакуменко, П. І. Надолішній. – Київ : Міленіум, 2003. – 256 с.
2. Баскаков А. Я. Методология научного исследования : учеб. пособие / А. Я. Баскаков, Н. В. Туленков. – Киев : МАУП, 2004. – 216 с.
3. Богиня Д. П. Основи економіки праці : навч. посіб. / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – К. : Знання-Прес, 2000. – 313 с.
4. Валевський О. Л. Державна політика в Україні: методологія аналізу, стратегія, механізми впровадження : монографія / О. Л. Валевський. – Київ : НІСД, 2001. – 242 с.
5. Васильченко В. С. Державне регулювання зайнятості : навч. посіб. / В. С. Васильченко. – Київ : КНЕУ, 2003. – 252 с.
6. Васильченко В. С. Экономическая ситуация и занятость населения в Украине / В. В. Васильченко, В. Н. Крыжановский, В. В. Оникиенко. – К. : НЦЗРТ, 1992. – 281 с.
7. Вечканов Г. С. Макроэкономика / Г. С. Вечканов, Г. Р. Вечканова. – СПб. : Питер, 2008. – 240 с.
8. Вечканов Г. С. Современная экономическая энциклопедия / Г. С. Вечканов, Г. Р. Вечканова. – СПб. : Лань, 2002. – 880 с.
9. Вірт Ю. П. Шляхи і напрямки державного регулювання ринку праці в Україні в умовах економічної кризи / Ю. П. Вірт, Н. М. Заярна // Наук. вісн. НЛТУ України. – 2010. – Вип. 20. – С. 193 – 198.
10. Герасимчук В. І. Проблеми трансформації зайнятості і розвитку ринку праці України (методологія, аналіз, шляхи вдосконалення) / В. І. Герасимчук. – К. : Вид-во «ТОВ «Принт-Експрес», 2001. – 503 с.
11. Горюнов Н. Социальное партнерство на рынке труда / Н. Горюнов // Человеческие ресурсы. – 2005. – № 2. – С. 22 – 26.
12. Державна політика : підручник / ред. кол. : Ю. В. Ковбасюк (голова), К. О. Ващенко (заст. голови), Ю. П. Сурмін (заст. голови) та ін. // Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. – Київ : НАДУ, 2014. – 448 с.

13. Державна політика: аналіз та механізми її впровадження в Україні : навч. посіб. / кол. авт. : О. І. Валевський, В. А. Ребкало, М. М. Логунова та ін. ; заг. ред. В. А. Ребкала, В. В. Тертички. – Київ : Вид-во НАДУ, 2000. – 232 с.
14. Длугош О. Досвід реформування закордонних служб зайнятості з метою підвищення задоволення клієнтів і забезпечення якості надання послуг / О. Длугош, В. Дмитрієв-Заруденко // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 1. – С. 38 – 42.
15. Жеребин В. М. Проблемы занятости в условиях развития информационного общества и возможности статистики в их изучении / В. М. Жеребин, О. А. Алексеева, Н. А. Ермакова // Вопросы статистики. – 2014. – № 6. – С. 24 – 33.
16. Забута Н. Регулювання зайнятості населення : теорія і зарубіжний досвід // Економіка. Проблеми економічного ставлення. – 2009. – № 5. – С. 76 – 82.
17. Іванченко А. В. Формування та розвиток механізмів державного регулювання зайнятості населення в Україні : дис. ... канд. наук з держ. упр. : 25.00.02 / А. В. Іванченко. – Запоріжжя, 2015. – 201 с.
18. Іляш О. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / О. І. Іляш, С. С. Гринкевич. – К. : Знання, 2010. – 476 с.
19. Ільніцький Я. В. Соціальна відповідальність партнерів у сфері зайнятості населення : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.07 / Я. В. Ільніцький. – Київ, 2012. – 19 с.
20. Калина А. В. Державне регулювання зайнятості : навч. посіб. / А. В. Калина. – Київ : МАУП, 2006. – 144 с.
21. Капченко Р. Л. Фриланс как способ самозанятости на рынке труда / Р. Л. Капченко // Актуальні проблеми професійної орієнтації та професійного навчання населення : матеріали VI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 29 – 30 листоп. 2012 р.). – Київ : ППК ДСЗУ, 2012. – Ч. 2. – С. 65 – 74.
22. Карпенко О. В. Базові детермінанти формування сервісно-орієнтованої державної політики: контракціонізм та клієнтизм / О. В. Карпенко, Н. В. Савченко // Вісн. Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. Серія : Державне управління. – 2017. – № 3. – С. 10 – 15.
23. Карпенко О. В. Механізми формування та реалізації сервісно-орієнтованої державної політики в Україні : дис. ... д-ра наук з держ. упр. : 25.00.02 / О. В. Карпенко. – Київ, 2016. – 466 с.

24. Карпенко О. В. Соціальна чи сервісно-орієнтована державна політика: відмінності та протиріччя в ідеології надання управлінських послуг від імені держави / О. В. Карпенко // Актуальні проблеми державного управління. – 2016. – Вип. 3. – С. 37 – 41.
25. Карпенко О. В. Управлінські послуги в Україні : механізми надання органами влади / О. В. Карпенко. – Київ : АМУ, 2014. – 408 с.
26. Кашепов А. В. Рынок труда России: некоторые проблемы исследования конъюнктуры / А. В. Кашепов // Общество и экономика. – 1995. – №1. – С. 21 – 24.
27. Кір'ян Т. М. Гідна заробітна плата у становленні соціальної держави / Т. М. Кір'ян, Ю. М. Куліков, В. В. Сафонов // Вісн. соц.-екон. дослідж. – 2014. – Вип. 1. – С. 23 – 31.
28. Колбеч Г. К. Політика : основні концепції в суспільних науках / Г. К. Колбеч ; пер. з англ. О. Дем'янчука. – Київ : Вид. дім «КМ Академія», 2004. – 127 с.
29. Корпоративна соціальна відповідальність : моделі та управлінська практика : підручник / М. А. Саприкіна, О. М. Ляшенко, М. А. Саєнсус, Г. А. Місько, А. Г. Зінченко ; за наук. ред. д.е.н., проф., засл. діяч науки і техніки України О. С. Редькіна. – Київ : ТОВ «Фарбований лист», 2011. – 480 с.
30. Кремень О. І. Зайнятість населення : основні підходи до трактування сутності та сегментації / О. І. Кремень // Економічний простір : збірник наукових праць. Дніпропетровськ, 2010. – № 35. – С. 129 – 151.
31. Кремень О. І. Сутність і значення соціально-економічної категорії «зайнятість населення» / О. І. Кремень // Вісник Хмельницького національного університету. – 2009. – № 1. – Т. 1. – С. 85 – 89.
32. Кузнякова Т. В. Моделювання як аналітичний метод у державному управлінні / Т. В. Кузнякова // Вісн. Нац. ун-ту цивільного захисту України. Серія : Державне управління. – 2014. – Вип. 2. – С. 49 – 56.
33. Куліков Г. Т. Заробітна плата в кризовий період у контексті її впливу на трудовий потенціал / Г. Т. Куліков // Економіка і прогнозування. – 2011. – № 3. – С. 80 – 94.
34. Купалова Г. І. Соціально-економічна сутність, форми та функції ринку робочої сили / Г. І. Купалова // Зайнятість та ринок праці: міжвідомч. зб. наук. пр. – К. : РВПСУ НАН України. – 1994. – Вип. 27. – С. 12 – 19.

35. Лаушкін О. М. Трансформація зайнятості в умовах нової економіки : дис. ... канд. екон. наук : 08.00.07 / О. М. Лаушкін. – Вінниця, 2015. – 373 с.
36. Лібанова Е. М. Вимушені переселенці: вчора, сьогодні, завтра / Е. М. Лібанова // Український географічний журнал. – 2014. – № 3. – С. 13 – 18.
37. Лібанова Е. М. Зовнішні трудові міграції українців: масштаби, причини, наслідки / Е. М. Лібанова // Демографія та соціальна економіка. – 2018. – № 2. – С. 11 – 26.
38. Лібанова Е. М. Проблеми розвитку ринку праці в контексті соціальної політики України, загроз та викликів ХХІ століття / Е. М. Лібанова // Ринок праці та зайнятість населення. – 2012. – № 2. – С. 41 – 46.
39. Лібанова Е. М. Ринок праці : навч. посібник. – К. : Центр навчальної літератури, 2003. – 224 с.
40. Лібанова Е. М. Трансформація державної соціальної політики в контексті забезпечення конкурентоспроможності української економіки / Е. М. Лібанова // Фінанси України. – 2007. – № 9. – С. 34 – 41.
41. Лісогор Л. С. Формування ринку праці в Україні : монографія / Л. С. Лісогор ; відповід. ред. д.е.н., проф. Д. П. Богиня. – К. : Ін-т економіки НАНУ, 2003. – 296 с.
42. Лук'янова Л. Б. Андрагогіка : ретроспективний аналіз походження терміну та особливості сучасного змістового наповнення / Л. Б. Лук'янова // Освіта дорослих : теорія, досвід, перспективи. – 2014. – Вип. 2. – С. 107 – 116.
43. Лукьянов А. С. Потребность – занятость – управление : методологические проблемы исследования и оптимизации. – Таллин, 1990. – 141 с.
44. Маршавін Ю. М. Регулювання ринку праці України: теорія і практика системного підходу : монографія / Ю. М. Маршавін. – Київ : Альтерпрес, 2011. – 396 с.
45. Маршавін Ю. М. Ринок праці України і державна служба зайнятості в умовах динамічних змін : матеріали досліджень / Ю. М. Маршавін. – Київ : Альтерпрес, 2011. – 484 с.
46. Маршалл А. Основы экономической науки / А. Маршалл ; пер. с англ. В. И. Бомкин и др. ; предисл. Д. М. Кейнс. – М. : Эксмо, 2007. – 832 с.
47. Методологія наукових досліджень з державного управління : хрестоматія / упоряд. : С. В. Загороднюк, О. Л. Євмешкіна, В. В. Лещенко ; за заг. ред. д-ра політ. наук К. О. Ващенко. – Київ : НАДУ, 2014. – 180 с.

48. Модернізація державних служб зайнятості на ринку праці (науково-аналітичний огляд) : кол. монографія ; за заг. ред. к. соціол. н., доц. М. В. Судакова. – Київ : ПК ДСЗУ, 2016. – 115 с.
49. Мочерний С. В. Основи економічних знань. запитання і відповіді / С. В. Мочерний. – К. : Фемина, 1996. – С. 210
50. Онікієнко В. В. Продуктивна зайнятість : зміст, актуальні проблеми і шляхи вдосконалення / В. В. Онікієнко, Н. І. Коваленко. – К. : Принт Експрес, 1999. – 52 с.
51. Пал Л. А. Аналіз державної політики / Л. А. Пал ; пер. з англ. І. Дзюби. – Київ : Основи, 1999. – 422 с.
52. Парсонс В. Публічна політика: вступ до теорії й практики аналізу політики / В. Парсонс ; пер. з англ. О. Дем'янчука. – Київ : Видавн. Дім «Києво-Могилянська академія», 2006. – 549 с.
53. Петрова І. Л. Сегментація ринку праці: теорія і практика регулювання / І. Л. Петрова. – К. : Ін-т економіки, управління та господарського права, 1997. – 298 с.
54. Петюх В. М. Ринок праці / В. М. Петюх. – К. : КНЕУ, 1999. – 288 с.
55. Петюх В. М. Ринок праці та зайнятість / В.М. Петюх. – К. : МАУП, 1997. – 120 с.
56. Ринок праці та соціальний захист : навч. посіб. із соц. політики / Е. Лібанова, О. Палій. – Київ : Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2004. – 491 с.
57. Розвиток соціально-трудової сфери України : теорія, практика, перспективи : кол. монографія ; за ред. д.е.н., проф. І. Л. Петрової, к.е.н. В. В. Близнюк. – Київ, 2016. – 326 с.
58. Розпутенко І. В. Державна політика / І. В. Розпутенко // Енциклопедичний словник з державного управління / уклад. : Ю. П. Сурмін, В. Д. Бакуменко, А. М. Михненко та ін. ; за ред. Ю. В. Ковбасюка, В. П. Трощинського, Ю. П. Сурміна. – Київ, 2010. – С. 144 – 145.
59. Романов В. Є. Державна політика: аналіз та механізми її впровадження / В. Є. Романов, О. М. Рудік, Т. М. Брус. – Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ, 2003. – 72 с.
60. Рофе А. И. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов труда: учеб. пособие / А. И. Рофе, Б. Г. Збышко, В. В. Ишин ; под ред. проф. А. И. Рофе. – М. : «МИК», 1997. – 160 с.

61. Савченко Н. В. Роль соціального партнерства в державному регулюванні професійного навчання безробітних / Н. В. Савченко // Вісн. нац. академії держ. упр. при Президентіві України. – 2009. – № 1. – С. 238 – 244.
62. Соціальний діалог у державному управлінні : навч. посіб. / К. О. Ващенко, Р. А. Колишко, О. В. Мірошніченко, О. М. Петроє, В. П. Трощинський ; ред. О. В. Мірошніченко. – Київ : НАДУ, 2012. – 294 с.
63. Соціальний потенціал сталого розвитку: інноваційні механізми формування та використання: монографія / О. І. Амоша, О. Ф. Новікова, В. П. Антонюк та ін. – Донецьк, 2014. – 478 с.
64. Стеченко Д. М. Методологія наукових досліджень : підручник / Д. М. Стеченко, О. С. Чмир. – 2-ге вид., перероб. і допов. – Київ : Знання, 2007. – 317 с.
65. Сурмін Ю. Докторська дисертація з державного управління : методологічні проблеми / Ю. Сурмін, І. Шпильовий // Вісн. Нац. акад. держ. упр. при Президентіві України. – 2009. – Вип. 3. – С. 287 – 304.
66. Сьомченко В. В. Заробітна плата як соціально-економічна категорія / В. В. Сьомченко, К. О. Засипко // Вісн. Запоріз. нац. ун-ту. Економічні науки. – 2016. – № 1. – С. 121 – 127.
67. Татаренко Г. Моделі соціального страхування в контексті історії / Г. Татаренко // Підприємництво, господарство і право. – 2004. – № 7. – С. 69 – 72.
68. Тертичка В. Державна політика : аналіз та здійснення в Україні / В. Тертичка. – Київ : Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2002. – 750 с.
69. Ткач О. А. Заробітна плата як основний елемент системи мотивації : сучасний стан і тенденції в Україні / О. А. Ткач // Бізнес Інформ. – 2014. – № 7. – С. 172 – 180.
70. Трудове право України : підручник : навчальне видання. – К. : Вікар, 2004. – 118 с.
71. Туркова О. К. Сервісна спрямованість надання адміністративних послуг в Україні: процедурні аспекти / О. К. Туркова // Право і суспільство. 2015. – № 5/2. – Ч. 3. – С. 189 – 194.
72. Федунчик Л. Г. Ринок праці в Україні: проблеми та напрями їх вирішення / Л. Г. Федунчик // Ринок праці та зайнятість населення. – 2016. – № 2. – С. 31.

73. Шевченко Л. С. Ринок праці: аналіз економічних концепцій // Економіка України. – 1994. – № 4. – С. 18
74. Щербак Л. В. Створення системи соціального партнерства у сфері професійно-технічної освіти : метод. рек. / Л. В. Щербак. – Київ : Геопринт, 2008. – 45 с.
75. Щербаков В. Рынок труда и занятость: состояние, проблемы, перспективы / В. Щербаков // Социалистический труд. – 1991. – №1. – С. 6 – 8.
76. Єдина технологія обслуговування незайнятого населення в центрах зайнятості України / Ю. Маршавін, Л. Ляміна, Л. Фокас, М. Руженський, В. Поліванов та ін. – Київ : ІПК ДСЗУ, 2000. – 300 с.
77. Шаульська Л. В. Трудовий потенціал : багаторівнева стратегія збереження та розвитку : дис... д-ра екон. наук : 08.09.01 / Л. В. Шаульська. – Донецьк, 2006. – 460 с.
78. Ільїч Л. М. Державне регулювання взаємодії ринків праці та освіти / Л. М. Ільїч // Вчені записки Харківського інституту управління. – Харків, 2013 – Вип. 34. – Т. 1. – С. 363 – 370.
79. Anderson J. E. Public Policymaking: An Introduction / J. E. Anderson. – Boston-New York: Houghton Mifflin Company, 1997. – 355 p.
80. Jenkins W. I. Policy Analysis: A Political and Organizational Perspective / W. I. Jenkins. – London: Martin Robinson, 1978. – 278 p.
81. Андріяш В. І. Державна політика : концептуальні аспекти визначення / В. І. Андріяш // Державне управління: удосконалення та розвиток. 2013. – № 9 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Duur_2013_9_6.
82. Васильєв О. С. Концептуалізація поняття «державна політика»: сучасне розуміння / О. С. Васильєв // Державне будівництво. – 2014. – № 1 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu_2014_1_7.
83. Всеукраїнська інформаційно-аналітична «Міграція» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://tsn.ua/ukrayina/ukrayinu-zalishat-milyonitalanovitih-lyudey-pislya-vidkrittya-kordoniv-ekonomist-518017.html>
84. Дем'янчук О. Сутність публічної політики (лекція 1) [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://courses.prometheus.org.ua>.
85. Дяків О. В. Європейський досвід регулювання взаємодії освіти та ринку праці / О. В. Дяків [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://academy.gov.ua/ej/ej11/txts/10dovorp.pdf>.

86. Europe 2020. A strategy for smart sustainable and inclusive growth // European Commission. – 2010 [Electronic resource]. – Mode of access : http://ec.europa.eu/europe2020/index_en.htm.

87. Клавдієва К. Д. Формування проектного підходу до роботи обласної служби зайнятості як фактор детінізації ринку праці в Україні / К. Д. Клавдієва, П. В. Ворона, Е. К. Онищенко // Ринок праці та зайнятість населення. – 2018. – № 1. – С. 66–71 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/rpzn_2018_1_12

88. Колізія норм права (з практики застосування термінів, слів та словосполучень у юриспруденції) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/TS001257.html.

89. Конвенція Міжнародної організації праці № 150 про адміністрацію праці: роль, функції та організація [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993_024.

90. Конвенція про організацію служби зайнятості № 88 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/ru/993_224.

91. Конвенція про приватні агентства зайнятості № 181 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_046.

92. Конвенція про сприяння зайнятості та захист від безробіття № 168 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_182.

93. Кулицький С. Проблеми розвитку ринку праці в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://nbuviar.gov.ua/images/ukraine/2017/ukr21>

94. Методологічні положення щодо класифікації та аналізу економічної активності населення : затв. Наказом Державного комітету статистики України 19 січ. 2011 р. № 12 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://ukrstat.org/uk/metod_polog/metod_doc/2011/12/12_2011.htm

95. Передовий досвід організації взаємодії служб зайнятості і соціальної допомоги [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.case-ukraine.com.ua/archive/u/publications/f7126f85c58835fb4313077497878620.pdf>.

96. Петрова І. Л. Соціальні наслідки Євроінтеграції України. Ринок праці / І. Л. Петрова. – Київ : Фонд Фрідріха Еберта, 2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/09447.pdf>.

97. Положення про державну службу зайнятості : затв. Наказом Міністерства соціальної політики України від 14 черв. 2019 р. № 945. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0733-19>.

98. Положення про державну службу зайнятості : затв. Наказом Міністерства соціальної політики України від 20 січ. 2015 р. № 41 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0141-15>.

99. Положення про державну службу зайнятості : затв. Наказом Міністерства соціальної політики України від 15 груд. 2016 р. № 1543 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1723-16>.

100. Порядок реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу : затв. Постановою Кабінету Міністрів України від 20 берез. 2013 р. № 198 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/198-2013-п>.

101. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття : Закон України від 2 берез. 2000 р. № 1533-III [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1533-14>.

102. Про зайнятість населення : Закон України від 5 лип. 2012 р. № 5067-VI // Офіційний веб-сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>.

103. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23 груд. 2010 р. № 2862-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2862-17>.

104. Рівненський центр професійно-технічної освіти державної служби зайнятості // Офіц. Web-сайт [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.rcpto.org.ua>.

105. Санкова Л. В. Развитие занятости инновационного типа : проблемы и перспективы / Л. В. Санкова [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.rusnauka.com/12_EN_2008/Economics/31171.doc.htm.

106. Ситуація на ринку праці та діяльність державної служби зайнятості : прес-конференція [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.youtube.com/watch?v=y7ZDkN7hhYc>.

107. Ситуація на ринку праці та результати діяльності державної служби зайнятості (за даними Державної служби статистики України та адміністративними даними державної служби зайнятості) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.dcz.gov.ua/analitics/68>.

108. Ситуація на ринку праці: аналітична та статистична інформація державної служби зайнятості України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.dcz.gov.ua/analitics/67>.

109. Про розвиток соціального діалогу в Україні : Указ Президента України від 29 грудня 2005 року № 1871 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1871/2005>.

110. Україна відновила активну співпрацю із WAPES [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.kmu.gov.ua/ua/news/ukrayina-vidnovila-aktivnu-spivpracyu-iz-wapes>.

111. Єдина технологія надання соціальних послуг центрами зайнятості України (удосконалена) / Ю. М. Маршавін, Л. М. Фокас, Л. Є. Ляміна, Д. Ю. Маршавін [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ipk.edu.ua/wp-content/uploads/2019/05/205d657fed8f6b37123366fadbbff6f9.pdf>.

112. European network of Public Employment Services [Electronic resource]. – Mode of access: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1100&langId=en>.

113. European Semester: Thematic factsheet – Active labour market policies. – 2017 [Electronic resource]. – Mode of access : https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/european-semester_thematic-actsheet_active-labour-market-policies_en_0.pdf.

114. Lasswell H. D. Power and Society. A Framework for Political Inquiry / H. D. Lasswell, A. Kaplan [Electronic resource]. – Mode of access : http://www.policysciences.org/classics/power_society.pdf.

115. World Association of Public Employment Services [Electronic resource]. – Mode of access : <http://wapes.org>.