

Київський національний торговельно-економічний університет
Кафедра публічного управління та адміністрування

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

**«Діяльність органів місцевого самоврядування в сфері праці та
зайнятості населення»**

Студента 2 курсу 9 м групи
спеціальності 281 «Публічне
управління та адміністрування»,
спеціалізації
«Публічне управління та
адміністрування»

Павлова
Олександра
Андрійовича

Науковий керівник :
кандидат економічних наук,
доцент

Сонько
Юлія Анатоліївна

Гарант освітньої програми:
доктор наук з державного
управління,
професор

Орлова
Наталія Сергіївна

Київ 2019

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
.....	
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ КАТЕГОРІЇ ЗАЙНЯТОСТІ.....	5
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СФЕРИ ПРАЦІ ТА ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ.....	1
.....	2
2.1. Сучасний стан ринку праці в Україні.....	1
.....	2
2.2. Вплив глобалізаційних процесів на сферу праці та зайнятості в сучасних умовах.....	1
.....	8
РОЗДІЛ 3. ПРІОРИТЕТИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ СФЕРИ ПРАЦІ ТА ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ.....	2
.....	1
3.1. Державна політика України в сфері зайнятості населення.....	2
.....	1
3.2. Розробка практичних рекомендацій щодо удосконалення роботи органів місцевого самоврядування в сфері праці та зайнятості населення.....	2
.....	7
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ.....	3
.....	2
СПИСОК ВИКОРСИТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	3
.....	5
ДОДАТКИ.....	4
.....	1

ВСТУП

Питання зайнятості населення завжди цікавило науковців. Приріст зайнятості за умов ринкової економіки має передувати зростанню доходів населення, а отже супроводжуватися ефективним рівнем продуктивності праці і сприяти загальному економічному зростанню. В сучасному контексті євроінтеграційних процесів, які активно відбуваються в Україні, зайнятість відіграє ключову роль у формуванні дієвого та конкурентоспроможного ринку праці. Саме тому проблема зайнятості, підвищення її ефективності є важливим викликом для сучасного суспільства. Все вищенаведене актуалізує необхідність науково обґрунтованих досліджень категорії «зайнятість», поглиблення теоретичних знань та набуття практичних навичок з метою пошуку шляхів розвитку ринку праці в Україні.

Зайнятість як важливу сферу економічного життя досліджували такі зарубіжні та вітчизняні вчені як: В. Антонюк [1], Д. Бабиш [2], А. Волківська [5], Н. Гаркавенко [6], О. Гришнова [10-11], А. Колот [16-19], К. Котляревська [21], Е. Лібанова [26-28], О. Лисюк [25], О. Майсюра [32], В. Міненко [36], Т. Павлюк [38], І. Петрова [39], Л. Ярова [46] та ін.

Ринок праці пов'язаний з такими економічними категоріями, як зайнятість населення та безробіття. Ці категорії мають найбільший вплив на весь комплекс трудових відносин. Підвищений науковий та практичний інтерес спостерігається до змін, що відбулися на ринку праці в умовах ринкових відносин, бо вони безпосередньо зачіпають всі категорії населення України. В цих умовах формується нова модель трудових відносин, яка по-різному впливає на різні категорії працівників, на їх взаємовідносини з різними соціальними групами. Ось чому організаційно-економічний механізм управління зайнятістю населення в сучасних умовах переходу до ринку є актуальною науковою проблемою.

Метою роботи є поглиблення теоретичних і методологічних положень, аналіз та розроблення пропозицій щодо підвищення зайнятості населення та зниження рівня безробіття.

Об'єктом дослідження виступає ринок праці.

Предметом дослідження є процес визначення напрямів удосконалення зайнятості населення в контексті формування сучасного ринку праці.

Зазначена мета вимагає вирішити наступні **завдання**:

- проаналізувати теоретичні засади дослідження категорії зайнятості;
- дослідити сучасний стан ринку праці в Україні;
- проаналізувати вплив глобалізаційних процесів на сферу праці та зайнятості в сучасних умовах;
- оцінити проблеми та перешкоди державної політики України в сфері зайнятості населення;
- розробити практичні рекомендації щодо удосконалення роботи органів державної влади в сфері праці та зайнятості населення.

З метою реалізації поставлених завдань використано загальнонаукові та спеціальні методи дослідження: наукової абстракції – для розкриття змісту зайнятості (розділ 1), вивчення проблем формування ринку праці (п.п. 2.1-2.2); кількісного та якісного аналізу – для формування удосконалення напрямів роботи органів державної влади в сфері праці та зайнятості населення (п.п. 3.1.-3.2) тощо.

Інформаційною базою дослідження стали: Закони України, офіційні матеріали Державного комітету статистики України, оперативна інформація міністерств та відомств, періодичні видання, праці вітчизняних і зарубіжних науковців з проблеми дослідження, а також інформаційні ресурси інформаційної мережі Internet.

Випускна кваліфікаційна робота складається зі вступу, 3-х розділів, висновків і пропозицій списку використаних джерел і додатків. Основний текст роботи становить 40 сторінок, в т.ч. 1 таблиця, 10 рисунків. Список використаних джерел містить 51 найменування, викладене на 5 сторінках, робота містить 3 додатки на 3 сторінках.

Результати дослідження опубліковано у Збірнику наукових статей 2019 «Публічне управління та адміністрування в умовах суспільних трансформацій» — С. ____ Павлов О. «Теоретичні засади дослідження проблем зайнятості та безробіття».

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМ ЗАЙНЯТОСТІ ТА БЕЗРОБІТТЯ

Зайнятість населення була і залишається об'єктом багатьох наукових досліджень. Тому, не дивно, що існує декілька підходів до розуміння сутності зайнятості. Так, Д. Бабич вважає, що зайнятість – це суспільно-корисна діяльність громадян, що не суперечить законодавству і що приносить їм, як правило, заробіток чи трудовий дохід [2]. Тоді як, на думку, О.Грішної, зайнятість – це трудова діяльність громадян, яка пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб, що не суперечать законодавству і, як правило, приносить заробіток [10, с. 154]. Л. Кравчук обґрунтовує категорію зайнятості як складну, динамічну соціально-економічну систему відносин з приводу залучення населення до трудової діяльності, задоволення суспільних інтересів і водночас індивідуальних потреб кожного працівника, що приносить йому дохід у грошовій чи негрошовій формі [22, с. 8].

В. Легкий схиляється до думки, що зайнятість – це участь людини у громадському виробництві, безпосереднє з'єднання трудових ресурсів із засобами виробництва, організація речового і особистого чинників виробництва в єдині продуктивні сили суспільства. В. Легкий зазначає, і ми повністю погоджуємось з цим твердженням, що найбільш вірним буде трактування зайнятості як громадського стану, а отже, зайнятість – це такий стан людини, зміст якого складає діяльність, пов'язана із задоволенням особистих і громадських потреб [24].

В сучасній науковій думці існують розбіжності щодо класифікації форм зайнятості. На наш погляд, найбільш ґрунтовним є підхід, запропонований Т. Павлюк, який включає п'ять основних категорій (рис.1).



Рис. 1.1 Класифікація форм зайнятості [38]

Крім повної зайнятості за формою організації робочого часу особи, існує поняття неповної зайнятості. Неповна зайнятість може бути добровільною з використанням неповної робочої зміни (тижня) за згодою або бажанням працівника. Вона має соціальний характер (пенсіонери; певною мірою забезпечені громадяни; люди, у яких погіршилося здоров'я; мати, яка має неповнолітніх дітей, тощо). Але може бути неповна вимушена зайнятість (приховане безробіття). Вона має організаційно-економічний характер, тобто виникає через різні виробничі та бізнесові негаразди (несвоєчасне постачання сировини, матеріалів, комплектуючих; зниження збуту продукції; різні внутрішньозмінні і цілодобові простой тощо). На жаль, вимушена неповна зайнятість є «візитною картою» ринку праці України. Зайнятість населення як соціально-економічна категорія відображає основні властивості і закономірності явищ об'єктивної реальності та є єдністю і протилежністю економічних і соціальних відносин, основою яких є економічні, що виникають між людьми у процесі суспільного відтворення. Водночас як не може бути економічних аспектів зайнятості поза соціальними, так і немає тільки соціальних аспектів цього явища поза економічними [38].

Основними принципами зайнятості є: - добровільність зайнятості – незайнятість громадян не є підставою для їх притягнення до адміністративної або іншої відповідальності; - відповідальність держави за створення умов для реалізації прав громадян на працю й вільно обрану зайнятість; - заохочення роботодавців, які створюють нові робочі місця; - комплексний підхід до вирішення проблем зайнятості – координація зусиль органів влади всіх рівнів, взаємодія механізмів державного регулювання та ринкового саморегулювання, соціальний захист у сфері зайнятості населення [21].

Найбільш гострою проблемою ринку праці є неефективна зайнятість та умови праці найманих працівників. Економічно активне населення за статусом зайнятості підрозділяється на п'ять груп: - наймані працівники; - працюючі на індивідуальній основі; - роботодавці; - неоплачувані працівники сімейних підприємств; - особи, які не класифікуються за статусом зайнятості [21]. Неефективна зайнятість визначає міру відставання від розвинених країн у продуктивності праці, безробіття, порушення структурних диспропорцій зайнятості, неконтрольований відтік робочої сили за кордон, падіння рівня доходів населення, тощо. Підвищення ефективності найманої праці має розглядатись у контексті ринково орієнтованого розвитку економіки України, зокрема конкуренції між суб'єктами трудових відносин, що створює підґрунтя для ефективної праці [4].

Ринок праці – складний механізм регулювання трудових відносин у державі, який є складовою загальнодержавного ринку праці, але ґрунтується на місцевих особливостях регулювання попиту і пропозиції робочої сили [5]. Для національної економіки спостерігається явище нераціонального регіонального розподілу робочої сили, що пов'язано, в першу чергу, з неефективним місцевим самоврядуванням.

Ринок праці був і залишається одним із найбільш чутливих у соціальному плані ринків. Будь-які зміни, що відбуваються на ньому, створюють безпосередній суспільний резонанс і можуть приводити до соціального напруження [45]. Тож основними напрямками подальшого

дослідження мають бути: визначення критеріїв суспільної прийнятності змін у діяльності служби зайнятості щодо втручання у функціонування ринку праці та забезпечення заходів індикативного втручання в діяльність підприємств щодо поліпшення окремих складових роботи з персоналом з метою поліпшення ефективності використання трудового потенціалу [45].

Проблема ефективної зайнятості і зниження безробіття є однією з найбільш поширених і хронічних проблем у світі. Існує п'ять видів безробіття: фрикційне безробіття, циклічне безробіття, структурне безробіття, класичне безробіття, сезонне безробіття. Рівень безробіття залежить від економічних умов та інших обставин. Причини безробіття включають збільшення населення, швидкі технологічні зміни, відсутність освіти або навичок, а зростання витрат призводить до фінансових, соціальних і психологічних проблем. Можна виділити чотири основні причини безробіття. По-перше, зростання населення, що призводить до підвищення рівня безробіття. Оскільки кількість людей, які шукають роботу, зростає, важче організувати роботу для всіх цих величезних робітників. У цій ситуації попит на роботу буде більше, ніж наявні професії. Це призведе до збільшення кількості безробітних. Ситуація з безробіттям продовжується до тих пір, поки існуватиме розрив між попитом та пропозицією. Це актуально для таких країн, як Китай і Індія, але не зовсім актуально для України, де кількість населення має тенденції до зменшення. Нові передові технології замінюють некваліфікованих працівників. Це робить виробництво більш швидким і точним, але сприяє зростанню кількості безробітних. Ще одна проблема - невідповідність освіти або навичок для працевлаштування. Це відбувається, коли кваліфікація особи не є достатньою для виконання його робочих обов'язків. Якщо освіта не спрямована на ринок праці, то відбувається невідповідність, що призводить до структурного безробіття. Ці особи стикаються з труднощами у здобутті нових навичок. Безробіття нерідко зумовлюється зростанням вартості. Наприклад, якщо ціна бензину або електроенергії зросла, це, безумовно, вплине на галузі або заводи, які

залежать від цих джерел енергії. Більше того, інколи підприємствам необхідно скоротити бюджет через економічну кризу, промисловий спад, банкрутство компанії або організаційну реструктуризацію, тому кількість працівників зменшується або скасовуються позиції, що збільшує рівень безробіття.

Існує три основних наслідки безробіття. По-перше, фінансові проблеми, які піднімаються від тривалого безробіття. Через втрату доходу безробітні не зможуть заробляти гроші на виконання фінансових зобов'язань. Неефективна зайнятість призводить до бідності. Внаслідок фінансової кризи та зменшення загальної купівельної спроможності країни безробітні не в змозі підтримувати мінімальний рівень життя. Безробіття є серйозною проблемою, з якою стикається уряд. Якщо ця проблема не вирішується в межах національної економіки, вона гальмує загальний розвиток суспільства і сприяє поглибленню кризових явищ. Основною причиною безробіття в світі є зростання чисельності населення. В Україні ж причини безробіття криються в іншому. Це і невідповідність професій попиту ринку, і низький рівень соціального забезпечення, міграція населення закордон тощо.

З метою оптимізації системи зайнятості, на наш погляд необхідно подолати безробіття серед людей віком до 35 років; вирішити проблему нерівномірного регіонального розподілу робочої сили; розвинути системи допомоги особам, які шукають роботу. З цією думкою погоджується і О. Мойсюра [32], зазначаючи, що безробіття серед молоді – предмет особливої уваги з боку державних і суспільних органів України. Пільгове оподаткування регіонів з високим рівнем безробіття дасть змогу залучити в них капітали, приплив яких зумовить розширення господарської діяльності, а водночас і створення нових робочих місць. Ця міра, як ми вважаємо, ліквідує наявну диференціацію регіональних ринків праці, а також зменшує розбіжності в соціально-економічному розвитку регіонів загалом. Допомога безробітним, що не мали роботи протягом тривалого періоду часу.

Особливого значення цей напрям набуває для ринку праці України, де зафіксовано збільшення тривалості терміну пошуку роботи [32].

Єдиним шляхом подолання проблеми безробіття є впровадження ефективної державної політики зайнятості. Європейський підхід до зайнятості може дати правильний вектор розв'язання болючих проблем низького рівня життя населення. На думку В. Літінської [30] теперішній стан на ринку, потребує негайного втручання держави в регулювання зайнятості та соціального захисту найменш конкурентоспроможних категорій населення.

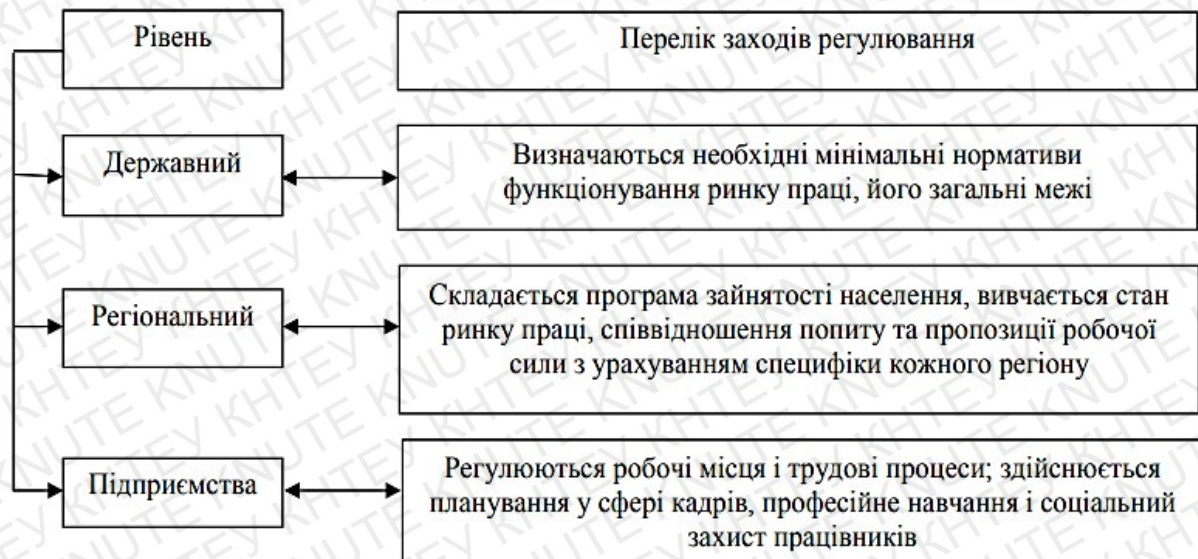


Рис. 1.2 Схема регулювання зайнятості населення [30].

Обов'язковою умовою реалізації державного механізму регулювання зайнятості є забезпечення взаємозв'язку політики зайнятості та державної економічної політики, поліпшення взаємодії сторін соціального діалогу та посилення відповідальності органів виконавчої влади за проведення державної політики зайнятості. Державна політика у сфері формування потенціалу спрямовується на створення сприятливих правових, економічних, соціальних та організаційних засад для отримання молоддю професійних знань відповідно до потреб і можливостей особистості у здобутті освіти та ситуації на ринку праці і сприяння професійному розвитку зайнятого населення [30].

Таким чином, проаналізувавши підходи до визначення сутності зайнятості, ми дійшли висновку, що найбільш ґрунтовним є пояснення зайнятості, як діяльності щодо задоволення власних та громадських потреб. Аналізуючи проблеми зайнятості та безробіття в Україні, доцільно вказати на регіональну нерівномірність розподілу зайнятих по території України, загальний напружений стан на ринку праці України. Вирішенням цих та інших проблем в сфері праці та зайнятості населення може стати розробка та реалізації поміркованої, ґрунтовної державної політики, що охоплює як мікрорівень, так і регіональний та державний рівні, а також передбачає розвиток територій та місцевого самоврядування.

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СФЕРИ ПРАЦІ ТА ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ

2.1. Сучасний стан ринку праці в Україні

Ринок праці є найбільш складним елементом ринкової економіки, в процесі функціонування якого переплітаються інтереси робітника та роботодавця щодо визначення ціни праці та умов функціонування, а також відображаються практично всі соціально – економічні процеси, що відбуваються в державі.

Кількість зайнятих громадян	• 15 років і старше – 16,6 млн осіб • 15-70 років – 16,5 млн осіб • Працездатного віку – 15,8 млн осіб
Рівень зайнятості	• 15 років і старше – 51,4% • 15-70 років – 57,9% • Працездатного віку – 67,2%
Кількість безробітних (за методологією МОП)	• 15 років і старше – 1 528,4 тис. осіб • 15-70 років – 1 528,4 тис. осіб • Працездатного віку – 1 527,5 тис. осіб
Рівень безробіття (за методологією МОП)	• 15 років і старше – 8,4% • 15-70 років – 8,5% • Працездатного віку – 8,8%

Рис.2.1. Показники робочої сили у I півріччі 2019 року [12]

Загалом, економічна активність, середня кількість економічно активного населення у віці 15-70 років у I-й половині 2019 року, порівняно з відповідним періодом 2018 року зменшилась на 0,6% і становив 17,8 млн осіб, в т.ч. 17,2 млн осіб (96,2%) становили працездатний вік. При зазначеній кількості громадян у віці 15-70 років 16,5 млн. осіб.

Рівень економічної активності населення у віці 15-70 років знизився з до 61,9% у I-му півріччі 2019 року. В той же час, економічна активність збільшилась серед людей працездатного віку 71,3% у I-й половині 2019 року. Найвищий рівень економічної активності був характерний для людей у віці 30-49 років, а найнижчий - для молоді у віці 15-24 років та осіб віком 60-70

років. Найвищий рівень економічної активності мали також особи з повною вищою освітою (76,8%) та професійно-технічною освітою (69,4%), найнижчий - загальна базова (20,4%) та початкова загальна або не мали освіти (5,6%).

На початок 2019 року в секторі малого та середнього підприємництва було зайнято 7,5 млн. осіб, що становить 40% працездатного населення працездатного віку. Кількість працюючих у суб'єктах малого та середнього бізнесу зменшилась на 3%. В цьому випадку, 2019 рік характеризувався уповільненням темпів скорочення кількості зайнятих працівників у цьому секторі. Уповільнення відбулося через значне збільшення (більш ніж у 2 рази) кількості зайнятих працівників фізичних осіб-підприємців, які здійснювали свою діяльність у сфері середнього підприємництва.

У структурі зайнятості на підприємствах за 2015-2019 роки відбулися незначні зміни на користь великих підприємств за рахунок середніх підприємств.

При розподілі за видами економічної діяльності як пріоритетними напрямками діяльності суб'єктів малого та середнього рівня підприємництво залишається торгівлею та послугами, частка загальної кількості проданої продукції (товарів, послуг) становить понад 60%. Значно меншими є показники промисловості (20,3%), сільського господарства (5,5%), будівництва (5,4%).

Протягом 2019 року кількість працівників-фрілансерів зменшилась на 125,3 тис. осіб або 0,9%, тоді як кількість людей, які самостійно організували свою діяльність, збільшилась на 6,9 тис. грн. осіб або 0,3%. У першому півріччі 2019 року кількість неформально зайнятого населення зменшилась до 299,1 тис. осіб порівняно з відповідними період попереднього року і становив 3,7 млн. осіб, або 22,7% від загальної кількості зайнятого населення.



УКРАЇНА

Рівень безробіття населення у віці 15-70 років (за методологією МОП), %



Рис.2.2. Рівень безробіття населення у I півріччі 2019 року [12]

Серед безробітних припадало дві третини жителів населених пунктів (1,1 млн осіб), решта - сільських жителів. Зростання кількості безробітного населення у віці 15-70 років за рахунок люди працездатного віку (19,2 тис. або 1,1%). Із загальної кількості безробітних 1,4 млн. Осіб (81,7%) працювали раніше, інші 0,3 млн. Осіб шукали роботу вперше і не мали досвіду. Серед останніх переважали молоді люди, яка була безробітною після закінчення навчальних закладів.

Рівень безробіття (методологія МОП) в цілому по Україні віком 15-70 років порівняно з I-ю половиною за 2018 рік, зріс на 0,2 п.п. і становив 9,6% економічно активного населення зазначеного віку, та серед населення працездатного віку - 10,0%. Цей показник був найвищим серед сільського населення (10,4%), порівняно з жителями міських населених пунктів (9,2%).

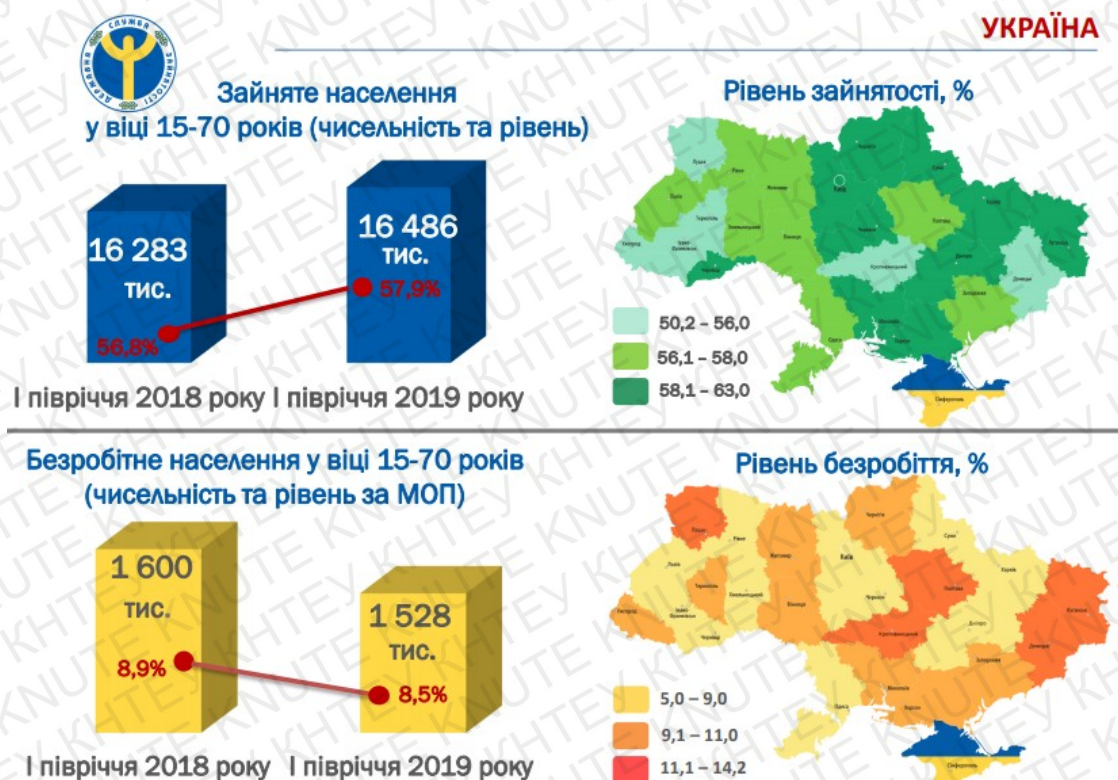


Рис.2.3. Динаміка зайнятості та безробіття [12]

У 2019 році частка осіб у віці 15–24 років становила 76,5%, у віці 25–29 років - 21,8%. Більше двох третин безробітні шукають роботу самостійно (69,1%), а решта - з державною службою зайнятості.



Рис.2.4. Динаміка зайнятості та безробіття [12]

Узагальнюючи динаміку змін на вітчизняному ринку праці після набуття Україною незалежності, директор з маркетингу та PR, куратор експертно-аналітичного центру HeadHunter Україна І. Брицька зазначає, що «на ринку праці України задіяна приблизно однакова кількість чоловіків та жінок [39]. Водночас сьогодні, як і 10 років тому, чоловіки шукають роботу інтенсивніше. Відсоток представників сильної статі, залучених до процесу пошуку роботи, навіть збільшився на 7%. Однак як чоловіки, так і жінки, що працюють, роблять внесок у розвиток економіки країни фактично рівною мірою». Крім того, «за останні десять років зазнала змін вікова характеристика пошукачів. Дедалі активніше до пошуку роботи долучається молодь віком до 25 років.



Рис.2.5. Заробітна плата в Україні [12]

Якщо говорити, про статистичні дані, то станом на липень 2018 року найвища середня зарплата зафіксована у Києві і дорівнює 13 553 грн, далі йде

Донецька область – 9 774 грн, Київська – 9 480 грн, Дніпропетровська – 9 000 грн [37]. Що цікаво, на п'ятому місці йде Закарпаття, яке зазвичай було в кінці списку. А Івано-Франківська область, що наприкінці минулого року була під номером 22-23 у списку, зараз входить в ТОП-10 областей з найбільшим рівнем зарплати [12]. Рівень зайнятості щорічно зростає. Тільки за період 2017-2018 років позитивний приріст зайнятості населення становив 3,7% [13]. Однак, регіональний розподіл рівня зайнятості все ще залишається нерівномірним. Досить гостро прослідковується тенденція, коли найвищий відсоток зайнятості припадає на столицю. Вирішення цієї проблеми стане можливим лише тоді, коли система місцевого самоврядування вийде на необхідний рівень розвитку.

Таким чином, на сьогодні в Україні існує низка суттєвих викликів для ефективного розвитку та функціонування ринку праці. До основних проблем можна віднести вдосконалення чинного законодавства з метою більш чіткого визначення головного чинника формування робочої сили - населення працездатного віку: нижня межа працездатний вік визначає модальний вік завершення початкової професійно-освітньої підготовки, а верхній - реальний вік припинення трудової діяльності, передбачене для отримання права на повну пенсію [8]. Українська економіка може бути здатна до ефективного вибору, зайнятості та підтримки найвищої якості кадрів. Відсутність уваги науково потенційно економічно активної частини економічно неактивного населення. Соціальна політика та політика зайнятості є серйозним стратегічним проектом. Це слід виправити, якщо урядова політика вирішує зосередитись на гнучкому та інноваційно орієнтованому ринку праці.

2.2. Вплив глобалізаційних процесів на сферу праці та зайнятості в сучасних умовах

У 2019 році Україні потрібно погасити свої боргові зобов'язання перед зовнішніми кредиторами у розмірі 417 млрд грн. Підвищення тарифів у майбутньому неминуче. І, окрім подорожчання газу, слід очікувати збільшення вартості електроенергії після впровадження ринку електроенергії. Необхідно також враховувати мінливий курс національної валюти, який навряд чи сприятиме стабільності [44]. І якщо додати тут активізацію міграційних процесів, тотальну недовіру до українського політикуму та державних установ, то переможець виборчих перегонів наприкінці року може опинитися у важкій ситуації.

Показники зайнятості погіршилися в останні роки, непропорційно більше для молоді, жінок та тих, хто проживає в сільській місцевості. Традиційні показники ринку праці, такі як рівень безробіття (близько 10%), не добре відображають ситуацію [50]. Традиційні показники не можуть охопити високий рівень неформальної зайнятості та недодекларованої роботи. Опитування показує, що 57% молодих працівників неофіційно зайняті [49]. Наступним великим викликом є невідповідність навичок. Нещодавнє опитування щодо перехідного періоду на навчання в школі показує, що 37% молодих робітників працюють на професіях, які не відповідають їх кваліфікації, причому велика більшість є кваліфікованою. Нещодавній виклик - це брак кваліфікованої робочої сили в певних галузях, спричинений міграцією та старінням суспільства. Роботодавці в Україні вже сигналізують, що цей розвиток стає обмеженням для ведення бізнесу в таких галузях, як виробництво.

Зважаючи на складну ситуацію на ринку праці, нова програма, що фінансується Данією, передбачає комплексний підхід, заснований на трьох опорах. Програма дозволить модернізувати послуги українських державних служб зайнятості, що дозволить їм пропонувати більш ефективні та всебічно

активні політики на ринку праці. Сильний компонент навичок має на меті закрити невідповідність навичок шляхом кращого узгодження навичок нових учасників ринку праці з попитом приватного сектора. Нарешті, програма підтримуватиме механізми соціального діалогу для вирішення критичних питань, таких як неформальна зайнятість, заробітна плата чи гендерна дискримінація.

Таблиця 2.1

SWOT-аналіз впливу глобалізації на ринку праці України

Переваги:	Недоліки:
Інтеграція України до спільного міжнародного ринку праці	Втрата Україною кваліфікованої частини трудового потенціалу
Надходження в Україну додаткової іноземної валюти завдяки переказам трудових мігрантів	Зменшення темпів розвитку країни в усіх сферах та НТП у зв'язку з «відтоком мізків» до інших країн
Стимулювання до якіснішої роботи українських працівників завдяки створенню конкуренції з закордонними спеціалістами	Праця українців за кордоном на роботах, що не потребують високої кваліфікації
Можливості:	Загрози:
Підвищення кваліфікації населення через перейняття досвіду іноземних фахівців	Міграційний відтік призведе до зниження якості людського капіталу
Трансформація в більш відкриту економіку, яка веде до збільшення оплати праці	Чимало молоді від'їжджає з країни задля отримання більш якісної освіти
Розширення експортного потенціалу через відкритий доступ на світові ринки	Кількість вітчизняних ВНЗ може зазнати скорочення через тиск іноземних навчальних закладів
Залучення мігрантів в Україні до роботи, що не потребує високої кваліфікації та знань	Звуження спеціалізації вітчизняної економіки
	Збільшення кількості незайнятого та безробітного населення

Сьогодні просто катастрофічною проблемою, що виникла в процесі глобалізації на ринку праці України, є трудова міграція. За даними Державного комітету статистики, 71% трудових мігрантів називають причиною, з якої вони виїжджають на заробітки, низьку заробітну плату в Україні [17]. Однак не можна називати головною причиною міграції недостатній заробіток. Нині ринок праці зазнав серйозної трансформації, він уже не такий, як був 5–10–15 років тому.

Для багатьох людей робота за кордоном — можливість самореалізуватися, досягти нових знань та висот, набути іншого соціального досвіду. Отже, насамперед для зменшення кількості емігрантів потрібно запровадити системи заходів щодо стабілізації національної економіки

України, вони мають передбачати: створення нових робочих місць, збільшення інвестування іноземного капіталу.

Входження України у світ ринок може пом'якшити вплив безробіття на економіку. Сьогодні політична нестабільність в Україні спричиняє збільшення трудової міграції, включаючи внутрішню. Приєднання до світового ринку праці вимагає подолати своєрідний «бар'єр для вступу», щоб зробити українських працівників конкурентоспроможними на світовому ринку праці [41]. Для цього доведеться формувати повноцінний ринок праці всередині країни, що забезпечить необхідну мобільність робочої сили.

Таким чином, необхідно створити цивілізовані форми виїзду працівників за кордон та можливість їх вільного беззастережного повернення назад в Україну, ввезення валюти, а також гарантії захисту українцям своїх прав в іншій країні. Якщо українець має вибір працювати вдома або за кордоном і обирає останній варіант, то для того, щоб його утримати, необхідно підняти зарплату та переглянути податкову систему, розробити таку реформу, яка зможе позитивно вплинути на основну частину населення країни. Під впливом процесів глобалізації трансформувались і правила гри на сучасному ринку праці. Відійшов той час, коли роботодавці були орієнтовані лише на робітника та підлаштовувалися під нього. Нині саме роботодавець диктує умови гри у сфері соціально-трудових відносин. Рівень кваліфікації працівника повинен відповідати вимогам, які висувають йому головні гравці на ринку праці, а не навпаки.

РОЗДІЛ 3. ПРІОРИТЕТИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ СФЕРИ ПРАЦІ ТА ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

3.1. Державна політика України в сфері зайнятості населення

Як правило, держава має великі повноваження у трудових відносинах, зокрема, щодо: ринок праці, безробіття, соціальне страхування, безпека праці, стандартні умови зайнятості, і вирішення трудових спорів. Політика зайнятості держави визначається в зайнятості. Програма зайнятості містить детальний аналіз ринок праці, окреслює останні тенденції зайнятості в Україні та визначає основні принципи політики зайнятості України. Законом про працю Україна гарантує кожному громадянину працездатного віку наступні права: свобода роботи та вибору професії; захист від необґрунтованого відхилення заявки на роботу або від незаконного припинення роботи; безкоштовна допомога у пошуку місця відповідно до рівня освіти та професіонала навчання; виплата вихідної допомоги при втраті роботи через реорганізацію або усунення посади; безкоштовне навчання під час безробіття; і компенсація безробіття [41].

Держава надає додаткові гарантії зайнятості певним категоріям громадян, включаючи жінок, які мають дітей молодше шести років, одиноких матерів, які мають дітей інваліди або молодші 14 років, старші громадяни передпенсійного віку та особи, звільнені з ув'язнення. Основна відповідальність за реалізацію державної політики в галузі праці та зайнятості покладається на Державну службу зайнятості при Міністерстві соціальної політики України.

Державна служба зайнятості створена в грудні 1990 року (Додаток А). Основним законодавчим актом, який регулює діяльність державної служби зайнятості, став Закон України «Про зайнятість населення. Цей закон

визначив соціальні гарантії з боку держави в реалізації громадянами права на працю та основні засади діяльності державної служби зайнятості.

На сьогодні державна служба зайнятості є активним посередником на ринку праці між роботодавцями і шукачами роботи (Додаток Б), вона на безоплатній основі надає послуги із пошуку підходящої роботи та підбору персоналу, послуги з державного соціального страхування на випадок безробіття, а також здійснює виплату матеріального забезпечення у зв'язку з тимчасовою втратою роботи [33]. Головні завдання державної служби зайнятості на сучасному етапі ілюструє рис.3.1.

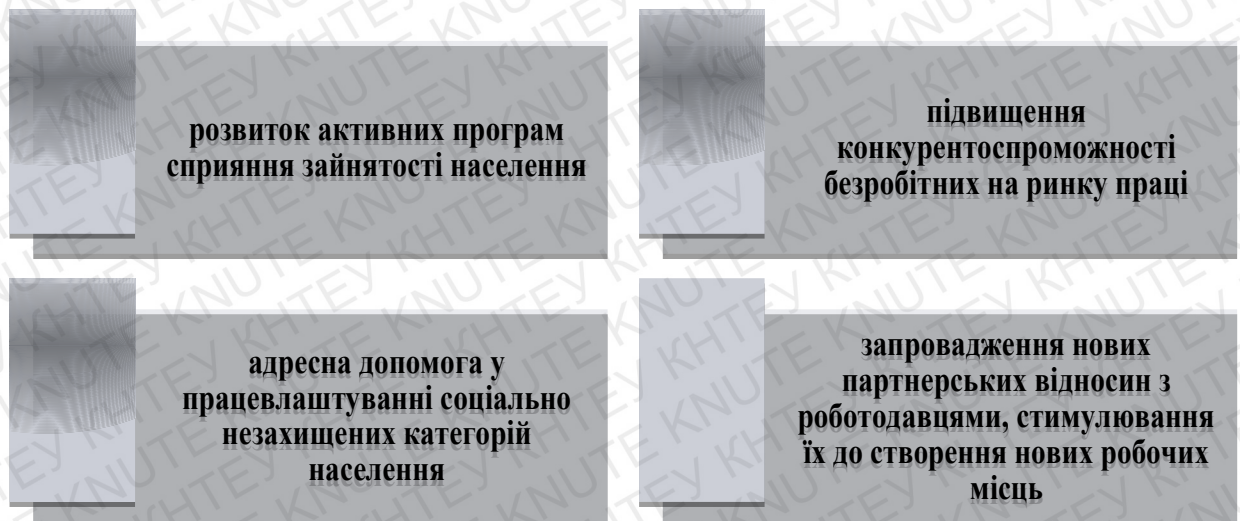


Рис.3.1. Напрями діяльності Державної служби зайнятості [23]

Сьогодні державна служба зайнятості – це структура, яка об'єднує 25 регіональних центрів зайнятості, 95 базових та 429 філій регіональних центрів зайнятості по всій Україні. Всі відділення Служби працюють за єдиною схемою надання послуг. Клієнти можуть звернутися до будь-якого центру зайнятості та отримати всі передбачені законодавством соціальні послуги, пов'язані з працевлаштуванням (Додаток В). У службі зайнятості створена уніфікована оперативна база вакансій, шукачів роботи та можливостей проходження професійного навчання по всій країні. Це

дозволяє розширити зону пошуку роботи для безробітних не тільки в межах району чи області, а й держави в цілому.

Державні агенції зайнятості накопичують та обробляють статистичну та оперативну інформацію, допомагають громадянам у пошуку роботи, організовують професійну підготовку та виплату компенсації за безробіття. Державні агенції зайнятості можуть: отримувати інформацію про працевлаштування від будь-якого суб'єкта господарювання; пропонувати квоти на працевлаштування осіб, які потребують соціального захисту; збирати обов'язкові виплати, накладати штрафи за порушення законодавства та правил про зайнятість.

Відповідно до частини третьої статті 34 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» до відання виконавчих органів міських рад міст обласного значення та рад об'єднаних територіальних громад належать: – здійснення на відповідних територіях контролю за дотриманням законодавства про працю та зайнятість населення у порядку, встановленому законодавством; – накладення штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятість населення у порядку, встановленому законодавством. Законодавство не обмежує органи місцевого самоврядування у виборі форми органу контролю.

Відповідно до статті 11 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» виконавчими органами сільських, селищних, міських, районних у містах (у разі їх створення) рад є їх виконавчі комітети, відділи, управління та інші створювані радами виконавчі органи. Тому, інспекція (органу контролю) може діяти: – як самостійний новий або вже діючий виконавчий орган ради (із статусом юридичної особи). – як структурний підрозділ виконавчого органу ради. Зразок положення органу контролю як самостійного виконавчого органу у додатку 1. Відповідно до частини четвертої статті 54 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» Положення про відділи, управління та Здійснення органами місцевого самоврядування контролю за дотриманням законодавства про працю органи

ради затверджуються відповідною радою. Тобто, у разі створення нового або покладення повноважень на вже діючий виконавчий орган повноважень із контролю за дотриманням законодавства про працю, положення про виконавчий орган або зміни до нього повинні бути затверджені відповідною радою.

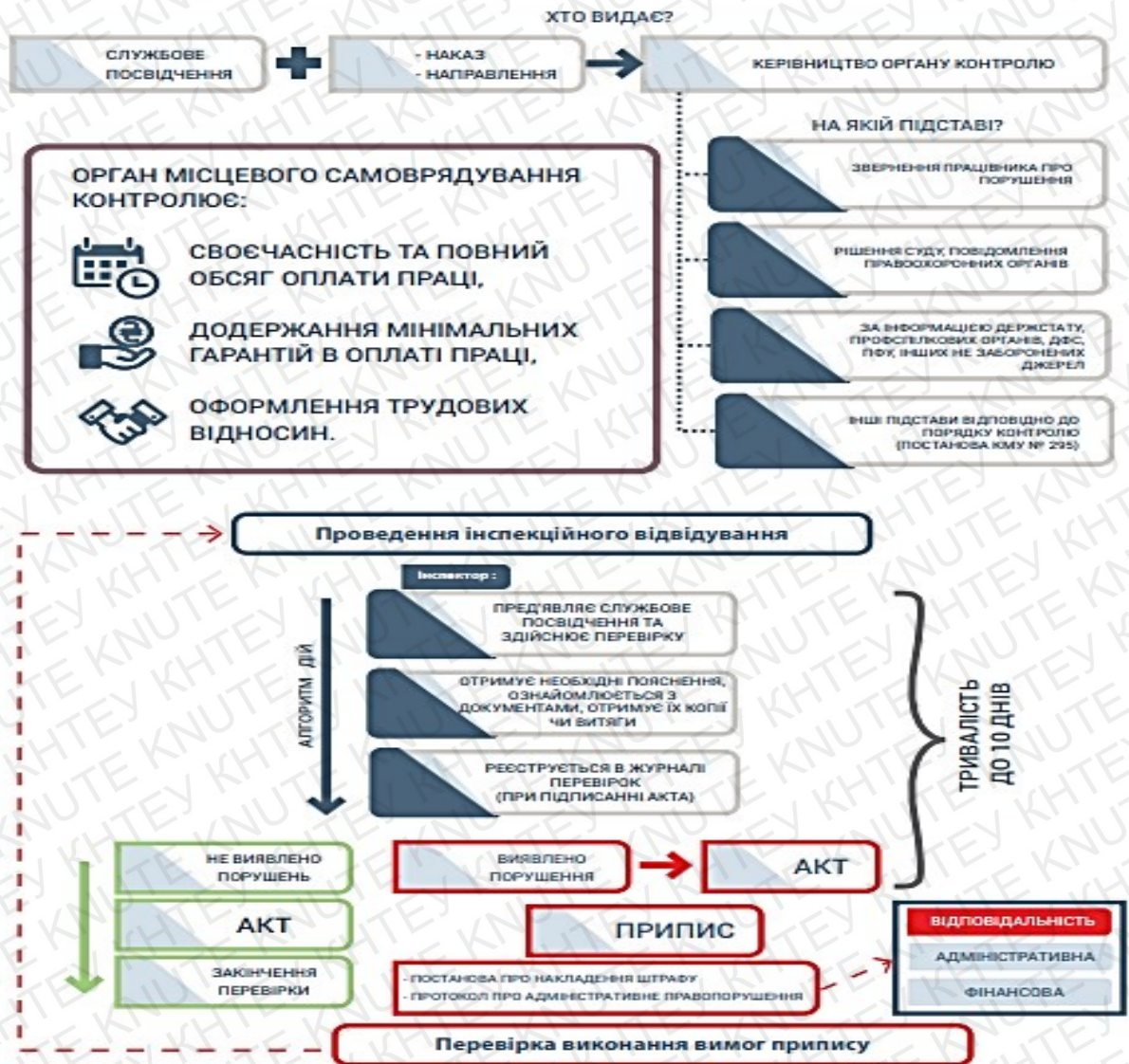


Рис.3.2. Здійснення контролю за дотриманням законодавства про працю [29]

У випадку внесення змін до чинного Положення про виконавчий орган, рекомендується вносити норми, наведені у додатку 1 (мета, завдання та функції структурного підрозділу). Керівником органу контролю є: – керівник самостійного виконавчого органу із статусом юридичної особи (у тому числі якщо орган контролю є структурним підрозділом виконавчого органу); –

сільський, селищний, міський голова (якщо органом контролю є виконком ради). Особливості функціонування виконавчого комітету ради як органу контролю. Відповідно до статті 52 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» виконавчий комітет сільської, селищної, міської, районної у місті (у разі її створення) ради може розглядати і вирішувати питання, віднесені цим Законом до відання виконавчих органів ради. Зазначаємо, що законодавством не передбачено затвердження «Положення про виконавчий комітет ради». Тому, виконком автоматично стає органом контролю за наявності в його структурі (апараті виконкому) посадових осіб – інспекторів праці.

Інспектор праці – посадова особа органу місцевого самоврядування. Відповідно до Порядку контролю: «Інспекторами праці є посадові особи Держпраці та її територіальних органів, виконавчих органів рад, посадовими обов'язками яких передбачено повноваження щодо здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю». Зазначаємо, що інспектор праці є посадовою особою місцевого самоврядування, тобто працівник із категорією та рангом відповідно до Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування».

При отриманні посвідчення інспектора праці посадова особа місцевого самоврядування отримує лише додаткові повноваження, тобто змінюються істотні умови праці. У зв'язку з цим необхідно враховувати вимоги статті 32 КЗпП «Переведення на іншу роботу. Зміна істотних умов праці». У випадку внесення змін до чинної посадової інструкції, рекомендується вносити норми, наведені у додатку 2 (завдання, обов'язки та права). Зразок посадової інструкції у додатку 2. Держпраці рекомендує для ефективного здійснення контрольних повноважень встановлювати у розрахунку 1 інспектор праці на 20 000 чисельності населення. Однак, рішення про затвердження штатної структури приймає орган місцевого самоврядування.

У першій половині 2019 року ринок праці збільшився у сфері товарів народного споживання, готельного та ресторанного бізнесу, роздрібної торгівлі, медицини та фармації, автомобільного сегменту та важкої промисловості. За нашими даними, ІТ та сільське господарство продовжують залишатися провідними економіками. Аграрна промисловість здебільшого вимагає спеціалістів, які володіють знаннями іноземних мов (селекціонери, агрономи, механіки). Сільськогосподарський сектор був одним з небагатьох, де приплив інвестицій та зростання забезпечив постійне зростання заробітної плати в середньому на 10%. Ринок ІТ продовжує зростати: у першій половині 2019 року кількість відкритих робочих місць зросла на 31%. Приріст заробітної плати за вказаний період становив 13%.

Кількість робочих місць на ринку медицини та фармації збільшується з кожним днем. У той же час заробітна плата в цій галузі зросла в середньому на 10 +% з початку року. Серед переважно необхідних спеціалістів є медичні представники, регіональні менеджери, керівники продуктів, спеціалісти з реєстрації.

Обсяг регулярного набору персоналу в банківських та фінансових послугах залишився без змін. Хоча колекторські та мікрокредитні компанії розвиваються дуже активно. Кількість вакансій у сферах внутрішніх послуг (HR, менеджерів з бухгалтерського обліку та юристів) у великих місцевих та міжнародних компаніях не збільшилась, головним чином інформація про подібні вакансії надходить від невеликих організацій. Але кількість резюме керівників кадрів, бухгалтерів та юристів, розміщених на сайтах, поступово зростає.

Таким чином, серед основних причин незадовільної ситуації у сфері зайнятості можна виділити наступні. По-перше, це невідповідність попиту на кваліфікованих спеціалістів з їх пропозицією. Однією з передумов цього явища є невідповідність потреб ринку праці та ринку освітніх послуг. Певні протиріччя між ринком праці та освітою виникли ще у 90-х роках. Так, попит збільшувався в основному на працівників сфери послуг, що мають практичні

навички роботи і відповідний досвід. Тому в сучасних умовах існує необхідність приведення у відповідність потреб ринку праці та освітніх вимог. Другою причиною є те, що молоді фахівці обирають професію не за бажанням та здібностями, а за рівнем майбутніх

3.2. Розробка практичних рекомендацій щодо удосконалення роботи органів місцевого самоврядування в сфері праці та зайнятості населення

Органи місцевого самоврядування уповноважені проводити перевірки на підприємствах, в установах та організаціях, що перебувають/не перебувають у комунальній власності відповідної територіальної громади, а також фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників щодо дотримання зазначеними суб'єктами вимог законодавства про своєчасну та в повному обсязі оплату праці, додержання мінімальних гарантій в оплаті праці та оформлення трудових відносин.

Становлення ринку праці передбачає, з одного боку, здійснення ефективної державної політики у цьому сегменті, а з іншого - певну підготовленість роботодавців і населення до діяльності на цьому ринку: розуміння проблем зайнятості, адекватне сприйняття безробіття, навички самостійного пошуку праці тощо.

У 2019 році основними пріоритетами в роботі державної служби зайнятості є: перетворення центрів зайнятості на сервісні майданчики; впровадження інституту кар'єрного радника для шукачів роботи та безробітних; запровадження інституту консультанта роботодавця; розвиток профорієнтаційних послуг з використанням сучасних інформаційних технологій; зменшення дисбалансу на ринку праці шляхом організації професійного навчання безробітних; розвиток локальних ринків праці; продовження роботи над законодавством у сфері зайнятості населення; подальше запровадження електронних сервісів; розробка механізмів зацікавлення трудових мігрантів повернутися на ринок праці України.

Активність державної політики стимулювання зайнятості повинна спрямовуватися у визначених напрямках, що ілюструє рис.3.3.



Рис.3.3. Напрями стимулювання зайнятості з боку держави

[авторська розробка]

На наш погляд, з метою формування ефективної системи мотивації зайнятості органам місцевого самоврядування доцільно впровадити наступні заходи:

- 1) залучення до процесів реалізації політики зайнятості приватних рекрутингових агентств;
- 2) встановлення партнерських відносин між підприємствами та представниками бізнес-структур, органів державної влади та вищих навчальних закладів; направлених на забезпечення механізму регулювання зайнятості та вирішення проблеми безробіття;
- 3) залучення послуг hr-консалтингу. консалтинг робить можливим використання новітніх технологій, використання різних методів

оцінювання команд, які враховують найсильніші та слабкі сторони працівників та мотиваційні тригери (мотивуючі причини), а також віддалене цифрове командування / управління системи для команд;

- 4) застосування аутсорсингу. попит на аутсорсингові послуги зростає, в той час як послуга також змінюється. передача не ключових функцій постачальнику послуг дозволить органам місцевого самоврядування планувати свої ресурси відповідно до виробничих потреб і зосереджувати зусилля на розвитку регіону;
- 5) молодь слід розглядати як цінний капітал, ефективне використання якого здатне забезпечити державі гідне майбутнє;
- 6) застосування превентивних заходів щодо запобігання безробіттю. надання соціальної роботи у спеціальних органах, що мають координаційні повноваження (організації культурного розвитку молоді) щодо створення умов для професійного зростання та подальшого працевлаштування;
- 7) надання оплачуваної учбової відпустки, з метою посилення уваги держави до систематичного підвищення рівня кваліфікації економічно активного населення, а також до його перекваліфікації, якщо це необхідно.
- 8) впровадження системи пільг для підприємств, які надають робочі місця молоді (16-22 роки) та людям з особливими потребами, а також для тих підприємств, які забезпечують реальні бази практик для студентів;
- 9) надання підтримки безробітним, які знаходяться в процесі заснування власного бізнесу;
- 10) стимулювання соціальної відповідальності бізнесу. забезпечення фінансування програм зайнятості не лише за рахунок місцевого бюджету, а й за участю бізнес-структур в контексті їх соціальної відповідальності.

Очевидно, що перелічені заходи щодо удосконалення роботи органів місцевого самоврядування в сфері праці та зайнятості населення потребує створення сприятливого середовища. З цією метою, на наш погляд, необхідно зробити наступні кроки: - удосконалення законодавчої бази в контексті пільгового оподаткування підприємств, які приймають на роботу молодих працівників за програмами професійного навчання державних служб зайнятості; а також часткової компенсації витрат на їх заробітну плату; - оновлення стандартів освіти на формування системи компетенцій з урахуванням вимог роботодавців; участь роботодавців у формуванні науково-методичного забезпечення навчальних дисциплін; - розширення можливостей практичної підготовки студентів ВНЗ; стажування студентської молоді; - залучення потенційних роботодавців до навчального процесу у вищих навчальних закладах; проведення спільних лекцій, семінарів та тренінгів (таким чином буде забезпечуватися зв'язок теоретичних знань і практичних навичок в рамках конкретних навчальних дисциплін та конкретного об'єкту вивчення); - виконання науково-технічних розробок, дипломних робіт, участь студентської молоді у розробці проектів на замовлення роботодавців; - консолідація зусиль навчальних закладів та підприємств (замовників кадрів) щодо працевлаштування випускників; - розвиток та розширення функцій центрів кар'єри, що створюються на базі навчальних закладів.

Таким чином, нами було надано рекомендації щодо удосконалення роботи органів місцевого самоврядування в сфері праці та зайнятості населення. Зазначені рекомендації, на наш погляд, доцільно запропонувати на розгляд Міністерству соціальної політики, оскільки вони відображають необхідні тенденційні зміни в контексті євроінтеграційних процесів. Для реалізації ефективної мотиваційної програми зайнятості передусім має бути сформований методологічний і організаційний інструментарій стратегії зайнятості, і у цьому, крім об'єктивних факторів, неабияку роль можуть

зіграти особистісні фактори адаптації до нової ситуації. Важливим механізмом адаптації до змін ринку праці виступають стимулювання і мотивація його учасників, спрямовані на підвищення цінності праці й активізацію трудової поведінки.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

1. В роботі було проаналізовано теоретичні засади дослідження категорії зайнятості. Аналізуючи проблеми зайнятості та безробіття в Україні, доцільно вказати на регіональну нерівномірність розподілу зайнятих по території України, загальний напружений стан на ринку праці України. Вирішенням цих та інших проблем в сфері праці та зайнятості населення може стати розробка та реалізації поміркованої, ґрунтовної державної політики, що охоплює як мікрорівень, так і регіональний та державний рівні, а також передбачає розвиток територій та місцевого самоврядування.
2. Нами було досліджено сучасний стан ринку праці в Україні. Існує низка суттєвих викликів для ефективного розвитку та функціонування ринку праці. До основних проблем можна віднести вдосконалення чинного законодавства з метою більш чіткого визначення головного чинника формування робочої сили - населення працездатного віку: нижня межа працездатний вік визначає модальний вік завершення початкової професійно-освітньої підготовки, а верхній - реальний вік припинення трудової діяльності, передбачене для отримання права на повну пенсію. Українська економіка може бути здатна до ефективного вибору, зайнятості та підтримки найвищої якості кадрів. Відсутність уваги науково потенційно економічно активної частини економічно неактивного населення. Соціальна політика та політика зайнятості є серйозним стратегічним проектом. Це слід виправити, якщо урядова політика вирішує зосередитись на гнучкому та інноваційно орієнтованому ринку праці.
3. Було проаналізовано вплив глобалізаційних процесів на сферу праці та зайнятості в сучасних умовах. Під впливом процесів глобалізації трансформувались і правила гри на сучасному ринку праці. Відійшов той час, коли роботодавці були орієнтовані лише на робітника та підлаштовувалися під нього. Нині саме роботодавець диктує умови гри у

сфері соціально-трудових відносин. Рівень кваліфікації працівника повинен відповідати вимогам, які висувають йому головні гравці на ринку праці, а не навпаки.

4. Проведено оцінку проблем та перешкод державної політики України в сфері зайнятості населення. Держава надає додаткові гарантії зайнятості певним категоріям громадян, включаючи жінок, які мають дітей молодше шести років, самотніх матерів, які мають дітей інваліди або молодші 14 років, старші громадяни передпенсійного віку та особи, звільнені з ув'язнення. Основна відповідальність за реалізацію державної політики в галузі праці та зайнятості покладається на Державну службу зайнятості при Міністерстві соціальної політики України. Таким чином, серед основних причин незадовільної ситуації у сфері зайнятості можна виділити наступні. По-перше, це невідповідність попиту на кваліфікованих спеціалістів з їх пропозицією. Однією з передумов цього явища є невідповідність потреб ринку праці та ринку освітніх послуг.
5. Розроблено практичні рекомендації щодо удосконалення роботи органів державної влади в сфері праці та зайнятості населення. У 2019 році основними пріоритетами в роботі державної служби зайнятості є: перетворення центрів зайнятості на сервісні майданчики; впровадження інституту кар'єрного радника для шукачів роботи та безробітних; запровадження інституту консультанта роботодавця; розвиток профорієнтаційних послуг з використанням сучасних інформаційних технологій; зменшення дисбалансу на ринку праці шляхом організації професійного навчання безробітних; розвиток локальних ринків праці; продовження роботи над законодавством у сфері зайнятості населення; подальше запровадження електронних сервісів; розробка механізмів зацікавлення трудових мігрантів повернутися на ринок праці Україні. Для реалізації ефективної мотиваційної програми зайнятості передусім має бути сформований методологічний і організаційний інструментарій

стратегій зайнятості, і у цьому, крім об'єктивних факторів, неабияку роль можуть зіграти особистісні фактори адаптації до нової ситуації.

Підсумовуючи, слід зазначити, що зайнятість населення країни та її регіонів є важливим параметром розвитку економіки, суспільства та рівня життя населення країни. Відображаючи стан розвитку ринку праці, зайнятість є чинником який виражає міру інтеграції населення в економічне життя держави, рівень і ступінь задоволення суспільних та особистих потреб. Вищенаведене актуалізує необхідність проведення досліджень, спрямованих на вирішення проблеми підвищення зайнятості в Україні та подолання безробіття.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Антонюк В. П. Світові тенденції у розвитку соціально-трудових відносин як виклики для України / В. П. Антонюк // Соціально-трудова сфера: сучасний стан, проблеми та стратегічні напрями розвитку : матеріали міжнар. наук.-практ. інтернетконф., 14–16 листоп. 2017 р. – Київ : КНЕУ, 2017. – С. 160–162.
2. Бабич Д. В. Інструменти державного регулювання зайнятості / Д. В. Бабич, С. М. Бабич // Соціальна економіка. - 2016. - № 1. - С. 94-103. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/se_2016_1_14.
3. Бандур С.І. Розвиток соціально-трудових відносин як передумова досягнення продуктивної зайнятості населення. Ринок праці та зайнятість населення. 2014. № 1. С. 8–13.
4. Бандур С.І. Теоретико-методологічні імперативи державного регулювання ринку праці в контексті реформування економіки України / С.І. Бандур, О.А. Ковенська // Ринок праці та зайнятість населення. – 2015. – № 2. – С. 9-13.
5. Волківська А. М. Теорії дослідження зайнятості в контексті поділу на основі класифікаційного підходу / А. М. Волківська. // Ефективна економіка. - 2014. - № 5. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2014_5_33.
6. Гаркавенко Н. О. Регулювання ринку праці / Н. О. Гаркавенко // Формування ринкових відносин в Україні. - 2014. - № 11. - С. 236-239.
7. Геєць В.М. Суспільство, держава, економіка: феноменологія взаємодії та розвитку. – К.: НАН України. Ін-т екон. та прогноз. НАН України, 2009. – 864 с.
8. Гнибіденко І. Ф. Трансформація ринку праці на селі: перспективи оптимізації неформальної зайнятості сільського населення / І. Ф. Гнибіденко, А. Д. Руснак // Економіка України. - 2014. - № 4. - С. 83-93.

9. Горкіна Л.П. Досвід та шляхи підвищення ефективності реалізації людського потенціалу в трансформаційній економіці України // Вісник економічної науки України. – 2009. – №2. – С. 29–35.
10. Грішнова О. А. Молоді спеціалісти на ринку праці: проблеми конкурентоспроможності та працевлаштування / О. А. Грішнова, А. Є. Самарцева // Экономика и управление. - 2013. - № 2. - С. 49-54.
11. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини / О.А. Грішнова. – К. : Знання, 2012. – 559 с
12. Державна служба зайнятості України. Офіційний веб-сайт (<http://www.dcz.gov.ua>)
13. Державний сайт статистики URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення 12.12.2018).
14. Жадан О. В. Механізми державного регулювання соціально-трудових відносин в Україні : дис. на здобуття наук. ступеня д-ра наук з держ. упр. ; спеціальність : 25.00.02 “Механізми державного управління” / Жадан О. В. – Харків : Харків. регіон. ін-т держ. упр. Нац. акад. держ. упр. при Президенті України, 2013. – 477 с.
15. Жадан О. В. Соціально-трудові відносини як об’єкт державного регулювання / О. В. Жадан // Економіка та держава. – 2014. – № 5. – С. 112–115.
16. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія / А. М. Колот. – Київ : КНЕУ, 2010. – 251 с.
17. Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання : монографія / А. М. Колот. – 2-ге вид., без змін. – Київ : КНЕУ, 2008. – 251 с.
18. Колот А. М., Герасименко О. О. Новітні глобальні тенденції у сфері зайнятості і доходів та їх вплив на соціальну нерівність. Соціально-трудові відносини: теорія та практика. 2018. № 1. С. 6–33.

19. Колот А.М. Трансформація інститута зайнятості як составляюча глобальних змін в соціально-трудовій сфері: феномен прекаризації. Ринок праці та зайнятість населення. 2014. № 3. С. 10–13.
20. Концепції розвитку е-урядування до 2020 року [Електронний ресурс] : Державне агентство з питань електронного урядування. 2017. – Режим доступу : <http://www.dknni.gov.ua/content/koncepciya-rozvytkuelektronного-uryaduvannya-v-ukrayini-do-2020-roku>
21. Котляревська К. Ю. Безробіття та зайнятість: стан і виклики сучасності [Електронний ресурс] / К. Ю. Котляревська // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – зб. наук.праць.– 2016. – №1(11). – С.301-309. Режим доступу: <http://www.repository.hneu.edu.ua/jspui/handle/123456789/14276>
22. Кравчук Л.М. Особливості регулювання зайнятості населення в регіоні: дис. на здобуття наук. ступеня кандидата економічних наук: 08.00.07 / Л.М. Кравчук. – Львів, 2009. – 212 с.
23. Кулицький С. Проблеми розвитку ринку праці в Україні [Електронний ресурс] / С. Кулицький // Україна: події, факти, коментарі. – 2017. – № 21. – С. 56–69. – Режим доступу: <http://nbuviar.gov.ua/images/ukraine/2017/ukr21.pdf>. – Назва з екрану.
24. Легкий В. І. Поняття і особливості категорії "зайнятість" в умовах трансформації економіки / В. І. Легкий // Сталий розвиток економіки. - 2013. - № 3. - С. 142-146.
25. Лисюк О.С. Безробіття як соціально-економічна проблема населення України. Збірник наукових праць ВНАУ. 2012. № 4 (70). С. 48–53.
26. Лібанова Е. М. Модернізація економіки України в контексті соціальних викликів / Е. М. Лібанова / Ін-т демографії та соц. дослідж. НАНУ // Демографія та соц. економіка. – 2011. – № 1 (15). – С. 24–38.
27. Лібанова Е. М. Проблеми розвитку ринку праці в контексті соціальної політики України, загроз та викликів ХХІ століття. Ринок праці та зайнятість населення. 2012. № 2. С. 41–45.

- 28.Лібанова Е. М. Соціальні проблеми модернізації української економіки / Е. М. Лібанова / Ін-т демографії та соц. дослідж. НАНУ // Демографія та соц. економіка. – 2012. – № 1 (17). – С. 5–22.
- 29.Лісогор Л.С. Прогнозування розвитку ринку праці в Україні: проблеми та перспективи. Ринок праці та зайнятість населення. 2012. № 1. С. 54–56. 10.
- 30.Літінська В.А. Вдосконалення політики зайнятості населення в Україні/ В. А. Літінська, Бучна А.В. // Збірник наукових праць з актуальних питань економічних наук. Видавничий дім "Гельветика" – 2016 – С. 27-34
- 31.Ліфінцев Д.С. Корпоративна соціальна відповідальність як складова культури організації: економічне значення. Ефективна економіка. 2013. № 11. С. 1–4.
- 32.Майсюра О.М. Зайнятість населення і вирішення кадрової проблеми в Україні / О.М. Майсюра // Актуальні проблеми економіки. – 2013. – № 5. – С. 166–174.
- 33.Маршавін Ю.М. Регулювання ринку праці України: теорія і практика системного підходу: К. : Альтерпрес, 2011. – 397 с. 16. Інвестиції в основний капітал за 1995-2011 рр.; Капітальні інвестиції за видами активів за 2010-2015 роки [Електронний документ]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/ioz.htm.
- 34.Маршавін Ю.М. Теоретичні та практичні засади оцінювання економічної ефективності активних програм на ринку праці // Демографія та соціальна економіка. – 2016. – № 3(28). – С. 186–198.
- 35.Мельник С. В. Механізм регулювання соціальної сфери України / С. В. Мельник. – Київ : Соцінформ, 2009. – 478 с.
- 36.Міненко В.Л. Порівняльний аналіз світових моделей державного регулювання економіки та ринку праці / В.Л. Міненко. – Х. : Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2009. – 519 с
- 37.Міністерство Фінансів України URL: <https://www.minfin.gov.ua> (дата звернення 12.12.2018).

- 38.Павлюк Т.І. Зайнятість як економічна категорія: її роль у функціонуванні ринкової економіки/ Т. І. Павлюк// Економічна теорія та історія економічної думки. (Випуск 14). – 2016 – С. 26-31.
- 39.Петрова І.Л. Ринок праці України: суперечності функціонування і перспективи розвитку / І.Л. Петрова // Україна: аспекти праці. – 2016. – № 3. – С. 3-9. 7. Ефективність діяльності державної служби зайнятості: концептуальні засади та практичні аспекти : колективна монографія / [В.М. Петюх, Л.В. Щетініна, Л.М. Фокас та ін.]; за наук. ред. к.е.н., проф. В.М. Петюха. – К.: КНЕУ, 2015. – 175 с.
- 40.Про зайнятість населення : Закон України від 5 липня 2012 р. № 5067–VI. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/5067>
- 41.Програма гідної праці для України на 2016–2019 рр., схвалена Національною тристоронньою соціальноекономічною радою 7 квітня 2016 р. [Електронний документ]. – Режим доступу: <http://www.mlsp.kmu.gov.ua/document/189004/1.doc>.
- 42.Ринок праці-2018. ТОП-20 професій, яких гостро потребує Україна [Електронний ресурс]. – Режим доступу до даних:<https://glavcom.ua/economics/finances/rinok-praci-2018-top-20-profesiy-yakih-gostro-potrebuje-ukrajina-517151.html>
- 43.Ройтерсворд А. Международный опыт применения активных программ на рынке труда / А. Ройтерсворд // Активные программы содействия занятости населения: проблемы реализации и повышения эффективности : сб. ст. по материалам междунар. семинара (М., 2-3 окт. 2001 г.). – М.: Просвещение, 2002. – С. 17-25.
- 44.Федунчик Л.Г. Реалії ринку праці України. Організаційно-управлінські та психологічні аспекти сучасного ринку праці України : тези доповідей IV Всеукр. наук.-практ. конф. студентів та аспірантів, м. Київ, 2015. С. 126–128. 12. Юрчик І.Б. Взаємозв'язок ефективності ринку праці та його

інституційного забезпечення. Науковий Вісник Херсонського державного університету. Економічні науки. 2016. № 17. Ч. 4. С. 109

45. Ядранський Д.М. Роль служби зайнятості в системі соціального регулювання ринку праці / Д.М. Ядранський // Ринок праці та зайнятість населення. – 2009. – № 2. – С.21-24.
46. Ярова Л.Г. Аналіз рівня безробіття в Україні та напрямки його подолання. Глобальні та національні проблеми економіки. 2016. № 10. С. 752–755.
47. Factors for Enabling the Creative Economy // World Economic Forum. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_2016_WhitePaper_Enabling_the_Creative_Economy.pdf
48. Frey C. B., Osborne M. A. The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation? Technological Forecasting and Social Change. 2017. Vol. 114, Issue C. P. 254–280.
49. Grass K., Weber E. The Debate on Digitalisation and the Labor Market in Europe. IAB-Discussion Paper. 2016. P. 7–71.
50. Walwei U. Digitalization and structural labor market problems: The case of Germany. ILO Research Paper. 2016. No. 17. P. 1–31.
51. World Population Prospects: The 2017 Revision. URL: https://esa.un.org/unpd/wpp/publications/files/wpp2017_keyfindings.pdf





УКРАЇНА

Надання послуг державною службою зайнятості:
у січні-жовтні 2019 року (у порівнянні з аналогічним періодом 2018 року)



Рис. Б.1. Послуги Державної служби зайнятості



УКРАЇНА

Працевлаштування громадян, (структура, %)

у січні-жовтні 2019 р.

За видами економічної діяльності

За професійними групами

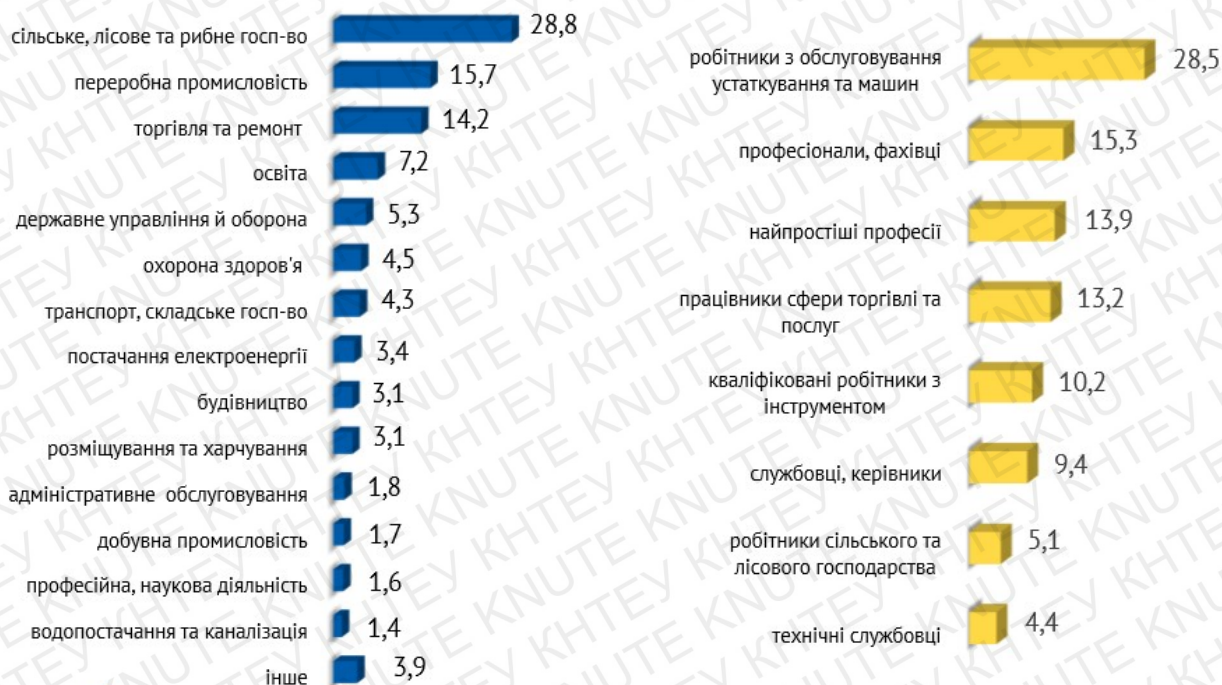


Рис. В.1. Працевлаштування громадян у 2019 році