

Київський національний торговельно-економічний університет

Кафедра публічного управління та адміністрування

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

«ФОРМУВАННЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ УКРАЇНИ»

Студента (ки) 2 курсу, 5м групи,
спеціальності 281 «Публічне
управління та адміністрування»
спеціалізації «Публічне
управління та адміністрування»

(підпис студента)

Гришук
Вікторії
Володимирівни

Науковий керівник
док. екон. наук,
доцент

(підпис керівника)

Новікова
Наталія
Леонідівна

Гарант освітньої програми
канд. екон. наук,
доцент

(підпис гаранта)

Дьяченко
Ольга
Володимирівна

Київ 2021

Київський національний торговельно-економічний університет

Факультет економіки, менеджменту та психології

Кафедра публічного управління та адміністрування

Освітній ступінь: магістр

Спеціальність: публічне управління та адміністрування

Спеціалізація: публічне управління та адміністрування

Затверджую

Зав. кафедри _____

«20» січня 2021 р.

Завдання на випускню кваліфікаційну роботу (проект) студентові

Гришук Вікторії Володимирівні

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема випускної кваліфікаційної роботи: «Формування державної політики у сфері зайнятості України»

Затверджена наказом ректора від «28» грудня 2020 р. № 3940

2. Строк здачі студентом закінченої роботи: 22.10.2021

3. Цільова установка та вихідні дані до роботи:

Метою випускної кваліфікаційної роботи (проекту): є поглиблення теоретичних засад, формування державної політики у сфері зайнятості України та розроблення рекомендацій щодо її вдосконалення в Україні.

Об'єкт дослідження: є процес формування державної політики у сфері зайнятості України.

Предмет дослідження: є теоретичні та прикладні аспекти формування державної політики у сфері зайнятості України.

4. Зміст випускної кваліфікаційної роботи:

Вступ

Розділ 1. Теоретичні основи формування державної політики у сфері зайнятості

1.1. Сутність, цілі та чинники формування державної політики у сфері зайнятості

1.2. Нормативно-правове забезпечення формування державної політики у сфері зайнятості в Україні

Розділ 2. Аналіз формування та реалізації державної політики у сфері зайнятості в Україні

2.1. Моніторинг та оцінювання державної політики в сфері зайнятості на матеріалах Бердичівського міського центру зайнятості

2.2 Імплементация світового досвіду здійснення державної політики в сфері зайнятості в Україні

Розділ 3. Напрями удосконалення державної політики у сфері зайнятості України

Висновки та пропозиції

Список використаних джерел

5. Календарний план виконання роботи (проекту)

№ пор.	Назва етапів випускної кваліфікаційної роботи (проекту)	Строк виконання етапів роботи	
		за планом	фактично
1	Визначення напрямку дослідження та затвердження теми випускної кваліфікаційної роботи	до 13.11.2020	13.11.2020
2	Затвердження плану та завдання випускної кваліфікаційної роботи	до 20.01.2021	20.01.2021
3	Представлення на рецензування науковому керівнику рукопису першого розділу випускної кваліфікаційної роботи	до 16.04.2021	16.04.2021
4	Представлення на рецензування науковому керівнику рукопису другого розділу випускної кваліфікаційної роботи	до 14.06.2021	14.06.2021
5	Представлення на рецензування науковому керівнику рукопису третього розділу випускної кваліфікаційної роботи	06.09.2021	06.09.2021
6	Представлення закінченої випускної кваліфікаційної роботи на кафедрі	до 22.10.2021	22.10.2021
7	Проведення попереднього захисту випускних кваліфікаційних робіт	25.10-05.11.2021	25.10-05.11.2021
8	Зовнішнє рецензування ВКР	08.11-12.11.2021	08.11-12.11.2021
9	Подача роботи завідувачу кафедри	15.11-19.11.2021	15.11-19.11.2021
10	Захист випускної кваліфікаційної роботи	За графіком	За графіком

6. Дата видачі завдання «20» січня 2021 р.

7. Науковий керівник випускної кваліфікаційної роботи (проекту)

Новікова Н. Л.

(прізвище, ініціали, підпис)

8. Керівник проектної групи (гарант освітньої програми) Дьяченко О.В.

9. Завдання прийняв до виконання студент Гришук В.В.

(прізвище, ініціали, підпис)

10. Відгук наукового керівника випускної кваліфікаційної роботи (проекту):

Випускна кваліфікаційна робота Гришук Вікторії Володимирівни на тему: «Формування державної політики у сфері зайнятості України» відповідає темі та носить актуальний характер. Автором опрацьовано значний масив вітчизняних та зарубіжних інформаційних джерел, що дало змогу розкрити сутність заявленої теми.

У першому розділі автором досліджено теоретико-методичні підходи до формування державної політики у сфері зайнятості, розкриваються сутність, цілі та чинники формування, нормативно-правове забезпечення формування державної політики у сфері зайнятості в Україні.

Другий розділ ВКР присвячено аналізу формування державної політики у сфері зайнятості України.

У третьому розділі запропоновано напрями удосконалення державної політики у сфері зайнятості України.

Зміст та структура роботи розкривають тему, робота виконана відповідно до вимог та рекомендована до захисту з позитивною оцінкою, а її автор Гришук Вікторія Володимирівна заслуговує на присвоєння ступеня магістр зі спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування»

Науковий керівник випускної кваліфікаційної роботи (проекту)

(підпис, дата)

Відмітка про попередній захист Дьяченко Ольга Володимирівна

(підпис, дата)

11. Висновок про випускну кваліфікаційну роботу (проект):

Випускна кваліфікаційна робота (проект) студента Гришук В.В.

(прізвище, ініціали)

може бути допущена до захисту екзаменаційній комісії.

Керівник проектної групи (гарант освітньої програми): Дьяченко О.В.

(підпис)

Завідувач кафедри: Новікова Н.Л.

(підпис)

«19» листопада 2021 р.

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ	5
1.1. Сутність, цілі та чинники формування державної політики у сфері зайнятості	5
1.2. Нормативно-правове забезпечення формування державної політики у сфері зайнятості в Україні	9
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ФОРМУВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ	17
2.1. Моніторинг та оцінювання державної політики в сфері зайнятості на матеріалах Бердичівського міського центру зайнятості	17
2.2 Імплементация світового досвіду здійснення державної політики в сфері зайнятості в Україні.	31
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ УКРАЇНИ	37
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ	47
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	51
ДОДАТКИ	

ВСТУП

Пандемія COVID-19 постала своєрідним випробуванням у життєдіяльності населення. Обмеження спілкування, різка зміна стилю життя, формату навчання та зайнятості, залученості до громадських активностей; дискомфорт для дітей, молодих сімей та багато інших змін засвідчили вразливість населення через вплив пандемії, спричиненої коронавірусом. Зниження рівня зайнятості супроводжується скороченням купівельної спроможності населення, зменшенням кількості платників податків. Усе це суттєво впливає на соціально-трудові відносини, національний ринок праці, міграцію робочої сили та інші соціальні процеси, що призводить до зростання соціального напруження в державі. 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, особистісних реалізаціях, а також надасть можливість державі реалізувати суспільні завдання. Із метою реалізації державної політики у сфері залучення громадян до трудової діяльності, подолання проблем безробіття в Україні створено й функціонує Державна служба зайнятості.

Питання реалізації державної політики у сфері зайнятості населення у своїх працях розглядали О.І. Амоша, В.П. Антонюк [1], І.С. Зайцева, Т.С. Бунчикова [3], С.П. Коваль [4], А.С. Пасєка [6], М.В. Семикіна, А.С. Пасєка [8], А.В. Тернов [10], О.В. Швець [12], Г.М. Юрчик, М.М. Човпило М.М. [13] та ін.

Метою випускної кваліфікаційної роботи є поглиблення теоретичних засад, формування державної політики у сфері зайнятості України та розроблення рекомендацій щодо її вдосконалення в Україні. Для досягнення мети дослідження було поставлено такі завдання:

- дослідити сутність, цілі та чинники формування державної політики у сфері зайнятості;
- проаналізувати нормативно-правове забезпечення формування державної політики у сфері зайнятості в Україні;
- дослідити діяльність Бердичівського міського центру зайнятості

- здійснити моніторинг та оцінювання державної політики в сфері зайнятості на матеріалах Бердичівського міського центру зайнятості;
- провести імплементацію світового досвіду здійснення державної політики в сфері зайнятості в Україні;
- узагальнити напрями удосконалення державної політики у сфері зайнятості України

Об'єкт дослідження є процес формування державної політики у сфері зайнятості України.

Предмет дослідження є теоретичні та прикладні аспекти формування державної політики у сфері зайнятості України.

Методологічною основою дослідження є загально-наукові та спеціальні методи наукового пізнання. Використання системного та комплексного дослідницьких підходів дозволило визначити специфічні риси зайнятості як об'єкта державної політики. Індукційний метод дозволив зробити логічні узагальнення, пов'язані з сучасними процесами на ринку праці в м.Бердичеві. Історико-логічний метод використано в дослідженні нормативно-правової бази регулювання державної політики у сфері зайнятості. За допомогою економіко-статистичних методів проаналізовано роботу Бердичівського міського центру зайнятості щодо реалізації державної політики у сфері зайнятості.

Обсяг і структура роботи. Випускна кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків та пропозицій, списку використаних джерел (налічує 61 позицію). Повний обсяг роботи становить 55 сторінок комп'ютерного тексту, в тому числі основний 46 сторінок, містить 8 таблиць, 7 рисунків.

Основні положення випускної кваліфікаційної роботи відображаються у статті Грищук В.В. Формування державної політики у сфері зайнятості // Публічне управління та адміністрування в умовах суспільних трансформацій : зб. наук. ст. студ. відп. ред. Н. Л. Новікова. – К.: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2021. – С. 81- 85.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ

1.1. Сутність, цілі та чинники формування державної політики у сфері зайнятості

Серед процесів, які відбуваються в соціально-економічному розвитку суспільства, зайнятість є одним з найбільш важливих. Оскільки вона тісно пов'язана із задоволенням потреби людини в праці, а також забезпечує виробництво матеріальних і духовних благ, надання послуг, що є економічною основою життя суспільства. Зайнятість населення, забезпечуючи людину певним заробітками і тим самим створюючи можливість задоволення її матеріальних і духовних потреб, виконує таку важливу соціальну функцію, як самореалізація особи через суспільно корисну діяльність. Це дає змогу стверджувати, що в широкому розумінні зайнятість населення охоплює сукупність соціально-трудових відносин між людьми щодо забезпечення працездатних робочими місцями, формування, розподілу і перерозподілу робочої сили для її участі у суспільно корисній праці та забезпечення розширеного відтворення здатності людини до праці [45, с. 26].

Проведені узагальнення публікацій за даною проблематикою дозволили нам виділити такі сутнісні ознаки поняття «зайнятість населення» – як соціально-економічні відносини, діяльність із задоволення потреб людини, складова національної економічної динаміки, синтез інтересів різних рівнів та процес оцінки продуктивних сил тощо. (табл. 1.1.).

Провідними вітчизняними науковцями, зокрема О.А. Грішновою, зайнятість визначається як трудова діяльність громадян, яка пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб, що не суперечать законодавству і, як правило, приносить заробіток (трудоий дохід) [7, с. 154].

Таблиця 1.1.

**Диференціація теоретико-методологічних підходів щодо трактування
сутності категорії «зайнятості»**

Ознака	Автор	Визначення категорії «зайнятості» -
Соціально-економічні відносини	О. А. Грішнова	Економічна категорія, що характеризує соціально-економічні відносини, зокрема 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, включаючи потреби у професійній освіті та підтриманні кваліфікації; соціальну підтримку у разі втрати роботи тощо [7, с. 147].
	В. В. Онікієнко, Н. І. Коваленко	Система суспільно-економічних відносин, які регулюють забезпечення економічно активного населення робочими місцями форми його участі у суспільному виробництві, а також відтворення, розподіла перерозподіл трудоактивних громадян і визначають якість життя населення» [25, с. 8-9].
Діяльність із задоволення потреб людини	С. В. Мочерний	Діяльність людей, спрямована на задоволення особистих і суспільних потреб, яка є, як правило, джерелом доходу. Водночас зайнятість населення – виробниче відношення, що виражає залучення робочої сили до сукупної праці суспільства [11, с. 532].
	І. М. Тимош	Діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб, що приносить їм дохід у грошовій або іншій формі. [7, с. 326].
	А. М. Колот	Зайнятість населення характеризує його участь у успішно корисній діяльності за метою задоволення загальних та індивідуальних потреб [2, с. 221].
Складова національної економічної динаміки	С. М. Злупко, Й. І. Раденький	Зайнятість є однією із підсистем макроекономічної динаміки, що, відповідно, визначене становищем країни та її контактами з іншими державами світу її індикатором, причиною і наслідком [10, с. 84].
Синтез інтересів різних рівнів	С. Ю. Трубич	Зайнятість населення необхідно розглядати за родами і видами діяльності і за територіями й регіонами; при всіх умовах вона є своєрідним синтезом інтересів суспільства, регіону, трудового колективу, які створюються під впливом багатоманітності факторів та інтересів людини з її потребами працювати [46, с. 150].
Процес оцінки продуктивних сил	В. С. Васильченко	Зайнятість - процес працевлаштування людей, що відображає оцінку функціонування продуктивних сил суспільства, розвиток та збереження трудового потенціалу суспільства, ступінь навантаження на індивіда, продуктивність праці, тому недоцільно аналізувати зайнятість без врахування статевовікової ознаки групування в усій структурі зайнятих та безробітних [4, с. 23].

Джерело: сформовано автором за відповідними даними.

В.С. Васильченко визначає зайнятість як діяльність громадян, що пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб і, як правило, приносить їм дохід у грошовій або іншій формі [4, с. 23]. Як бачимо, в обох визначеннях ще не акцентована увага на взаємозв'язку зайнятості з такими факторами ринкової економіки, як попит і пропозиція.

Зайнятість є соціально-економічним явищем, а тому вона має економічну та соціальну сутність. Економічна сутність зайнятості полягає в діяльності людей зі створення валового внутрішнього продукту (національного доходу). Таким чином, чим більше людей зайнято за будь-яких інших умов, тим більше в суспільстві виробляється матеріальних і духовних цінностей, тим вище рівень життя населення. Соціальна сутність зайнятості відображає необхідність особи в самовираженні і самоствердженні через суспільно корисну працю, а також ступінь задоволення в доходах своїх потреб за певного рівня соціально-економічного розвитку суспільства. Саме така двоєдина сутність зайнятості населення і дає підстави чітко визначити, що зайнятість населення є найважливішим елементом соціально-економічної політики держави [7, с. 26]. Звідси випливають і основні функції зайнятості населення (рис. 1.1.)

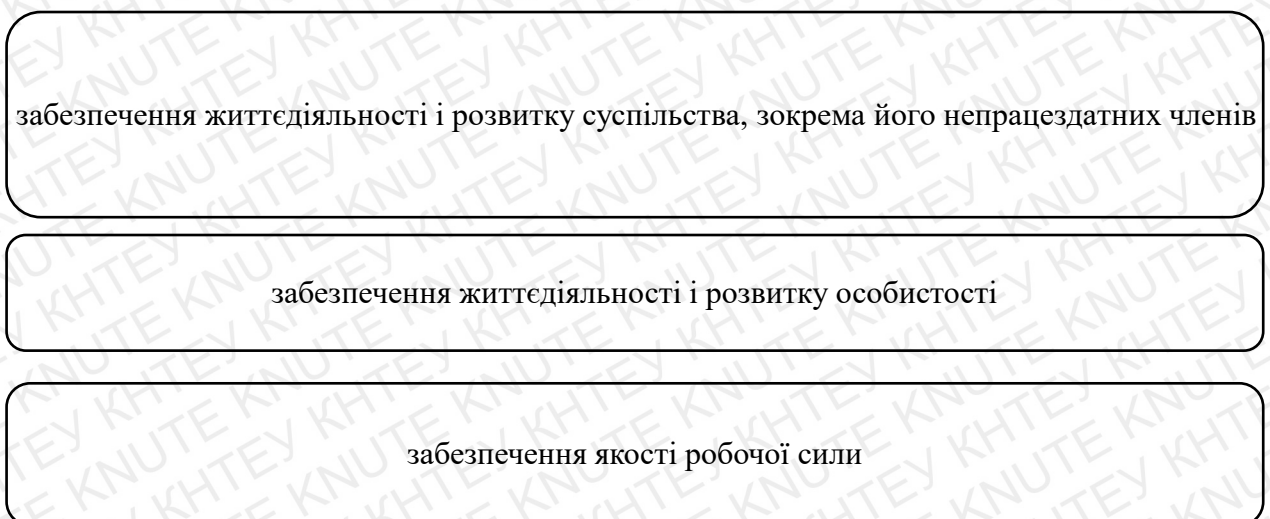


Рис. 1.1. Основні функції зайнятості населення України

Джерело: складено автором за даними [10, с. 45].

Наведені функції зайнятості значною мірою забезпечують залежно від її рівня і ступеня продуктивності звужене, просте чи розширене відтворення

населення, а також екстенсивне або інтенсивне відтворення робочої сили. Демографічний аспект зайнятості населення тісно пов'язаний з відтворенням особистого фактору виробництва, економічним навантаженням працездатних осіб, продуктивністю суспільної праці, станом використання трудового потенціалу суспільства. Тому реальний стан зайнятості населення відчуває на собі вплив його структури за віком, по статі, за їх питомою вагою у складі працездатних [10, с. 45].

Як багатоаспектна та складна соціально-економічна категорія зайнятість населення пов'язана із сукупністю економічних та соціальних законів, механізм дії яких спрямований на залучення до процесу суспільного відтворення обмежених ресурсів, задоволення суспільних і особистих потреб. Зазначені характеристики розкривають найбільш важливі складові змісту зайнятості населення як соціально-економічної категорії. Її сутністю є взаємодія суб'єкта зайнятості в особі працездатного населення з її об'єктом у вигляді робочих місць, що відбувається як на мікро-, так і на макрорівні національної економіки. На макрорівні зайнятість населення постає як взаємодія між особистими і речовими факторами виробництва у певних пропорціях та з відповідними якісними характеристиками [7, с. 26].

З урахуванням цієї обставини та того, що одним із головних завдань ринкової економіки є утвердження зайнятості населення, притаманної ринковим відносинам, методологічно коректним, є й визначення решти її характеристик як умов, що забезпечують ті або інші види та форми зайнятості працівників, їх соціальну захищеність.

В Україні політику сприяння зайнятості розуміють переважно як систему заходів для реєстрації безробітних і надання послуг в одержанні інформації про робочі місця, професійну підготовку й перепідготовку, працевлаштування, одержання допомоги зареєстрованими безробітними і громадянами, які звернулись до служби зайнятості. Політика держави на вітчизняному ринку праці орієнтована переважно на порівняно вузький його сегмент, а саме на

регульований ринок, який обмежується вакансіями, незайнятими й безробітними, зареєстрованими в службах зайнятості [7, с. 27].

Ринок праці – це складний інститут ринкової економіки. У ньому віддзеркалюються практично всі соціально-економічні явища, які відбуваються в суспільстві. На його функціонуванні позначаються: структура економіки, професійний і кваліфікаційний склад робочої сили, інвестиційна політика, система оплати праці, традиції, що склались у трудовій сфері, система взаємовідносин між соціальними партнерами, інституційні чинники. Ринок праці, в свою чергу, впливає на інші ринки через виробництво і споживання, стимулювання інвестиційного процесу та інші фактори [19, с. 38].

Сучасний ринок праці України характеризується наявністю комплексу проблем, серед яких скорочення пропозиції робочої сили та зростання попиту на неї, низький рівень заробітної плати, невідповідність професійних та загальних компетентностей й працівників потребам роботодавців тощо. Кризові процеси в економіці за останні роки та наслідки тимчасової окупації територій України внаслідок збройної агресії Російської Федерації призвели до падіння економіки та згортання виробництва, що зумовили появі негативних тенденцій на ринку праці, зокрема зростання кількості безробітного населення.

В останні роки у міру зміни обсягів та структури попиту на робочу силу і вимог найманих працівників до робочих місць виникає необхідність у формуванні нової інституційної моделі регулювання ринку праці для різних категорій населення країни. Ці перетворення відбуваються в залежності від впливу соціальних, економічних і політичних процесів.

Відокремивши чинники, які мають значний і постійний вплив на формування державної політики зайнятості (рис. 1.2), серед яких виділяються: інвестиційне середовище; сприятливе податкове законодавство; інновації; розвиток внутрішньої торгівлі; самозайнятість; гнучкі форми зайнятості; заробітна плата; легалізація зайнятості та доходів; законодавча база щодо праці; професійне навчання; дуальна освіта; професійні та освітні стандарти; національна система кваліфікацій і т.д.



Рисунок 1.2. Чинники впливу на формування державної політики зайнятості

Джерело: складено автором на основі [5, 33, 34]

Доцільно розділити чинники за наступними групами: правові, економічні, політичні, соціальні, організаційні, демографічні. До правових можна передусім віднести: вплив законів і нормативних актів, що регулюють трудову діяльність конкретних громадян і трудові відносини у суспільстві в цілому; соціально-економічна компетенція та юридичний статус органів місцевого самоврядування стосовно управління трудовими ресурсами; умови найму і звільнення працівників; режим праці і відпочинку тощо.

Чи не найчисленнішими є економічні чинники, а саме: ступінь інвестиційної активності; податково-бюджетна і грошово-кредитна політика держави; рівень інфляції; наближеність до державних кордонів, спонукає у тому

числі доплинність робочої сили, яка дає змогу мігрувати в іншу країну людям, що не можуть працевлаштуватися на вигідних їм умовах; рівень продуктивності праці, а відтак середньомісячної заробітної плати, що склався в регіоні, рівень доходів населення, які визначають ціну робочої сили в регіон; розвиток нестандартних форм зайнятості. Також економічні чинники формування зайнятості населення полягають у виробничій діяльності людей, спрямованій на створення валового внутрішнього продукту суспільства. Зростання кількості зайнятих призводить до збільшення обсягів виробництва товарів, надання послуг, створює передумови для задоволення ширшого кола потреб і зростання добробуту населення. До економічних факторів доцільно віднести і галузеву структуру господарства, яка зрештою визначає попит на фахівців різних професій, розподіл зайнятих у галузях матеріального та нематеріального виробництва, співвідношення зайнятих за сферами господарської діяльності [35, 49].

Рівень політичної стабільності в суспільстві, вектор міжнародної політики держави, міжнародні угоди і зобов'язання, що стосуються зайнятості населення є політичними факторами, які впливають на національний ринок праці.

Соціальними чинниками, зокрема, є: мотивація людей до праці; рівень освіти; якість професійно-кваліфікаційної підготовки; рівень і якість суспільного життя; ступінь впливу соціального партнерства; стан розвитку профспілкового руху. Дія саме цих чинників значною мірою обумовлює якість зайнятості населення, гармонізацію інтересів особи і суспільства, формування психологічної готовності кожної людини брати на себе відповідальність за результати власної діяльності, а також гарантію сприятливих можливостей нормального відновлення і розвитку затрачених у виробничій діяльності життєвих сил людини (сучасні режими праці й відпочинку, фізичного й духовного розвитку, професійного вдосконалення тощо).

Відповідний рівень наукової організації праці, виробництва та управління, організацію діяльності державної служби зайнятості та бірж праці, ступінь інформованості населення про стан ринку праці визначають організаційні

чинники.

Серед демографічних чинників найбільш актуальними є: чисельність населення та його концентрація; вік, стать і сімейний стан зайнятих; частка економічно активного населення в результаті зрушень у рівнях народжуваності і смертності; стан міграційних процесів і напрямків міграційних потоків.

В Україні здійснюється пасивна і активна форми державної політики зайнятості спрямовані на забезпечення соціального захисту безробітних шляхом прямої підтримки рівня життя безробітних або опосередкованого сприяння цьому (рис.1.3).



Рис.1.3. Заходи пасивної та активної політики зайнятості населення

Джерело: складено автором за даними [7].

Перша припускає реалізацію певних схем матеріальної підтримки

безробітних і в цьому сенсі може розглядатися як важливий елемент соціальної політики, друга означає пряму інтервенцію держави на ринок праці (чи, якщо використовувати більш нейтральну термінологію, – безпосереднє державне регулювання ринку праці).

1.2. Нормативно-правове забезпечення формування державної політики у сфері зайнятості в Україні

В умовах здійснення в Україні комплексних реформ, спрямованих на адаптацію вітчизняної економіки до європейських стандартів, особливого значення набувають питання регулювання трудових відносин між працівником і роботодавцем, а також створення умов для формування взаємовигідних і справедливих відносин між усіма учасниками ринку праці.

Державне регулювання трудових відносин охоплює питання, що стосуються взаємодії держави з роботодавцями та працівниками, регулювання мінімальної оплати праці та її нормативів, захисту трудових прав громадян, державного страхування на випадок безробіття тощо. Держава виступає своєрідним «гарантом», що захищає людину від свавілля роботодавців та дає можливість відстоювати свої законні інтереси.

Система державного регулювання трудових відносин також включає встановлення таких державних гарантів: визначення порядку індексації заробітної плати у разі інфляції; законодавче закріплення прав і обов'язків суб'єктів трудових відносин при наймі та звільненні працівників; податкове регулювання доходів; страхування працівників на випадок безробіття й досягнення пенсійного віку; регламентування тривалості робочого часу, відпочинку, норм праці і т. д..

Сьогодні трудові відносини між роботодавцями та найманими працівниками складаються в умовах надмірного навантаження на фонд оплати праці, водночас рівень офіційної заробітної плати залишається невисоким, а взаємозв'язок між розмірами заробітної плати і рівнем кваліфікації непрозорим. Отже, зростає кількість неофіційних трудових відносин із зарплатою «у

конвертах». Держава має врегулювати ці питання через організацію контролю за додержанням законодавства про оплату праці з боку роботодавців та посилення відповідальності самих працівників, що погоджуються на неофіційну роботу. Відтак постає питання про правове регулювання трудових відносин з боку держави.

Регулювання трудових відносин в Україні здійснюється на підставі комплексу законодавчих актів про працю. Основним джерелом права є Конституція України [24], у якій статтею 43 прямо передбачено право кожного на працю. Це право дає людині можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується. Також статтею 45 Конституції передбачено, що працюючому гарантується встановлена законом тривалість робочого часу. І якщо раніше законодавчо встановлені норми, що регулюють тривалість робочого часу, були імперативними, то наразі спостерігається тенденція колективно-договірного та індивідуального (в рамках трудового договору) регулювання тривалості робочого часу, коли держава тільки регламентує певну межу тривалості робочого часу. Відповідно до Конституції України, громадяни держави також користуються правом на щорічний вільний від основної роботи час. Для відпочинку видаються щорічні оплачувані основні відпустки, право на щорічну оплачувану відпустку належить до основних трудових прав кожного працівника [24].

Наступним після Конституції України джерелом трудового права є Кодекс законів про працю України (далі КЗпП) [37]. Поряд з КЗпП діють також інші закони України, які регулюють найважливіші суспільні відносини в сфері праці. Зокрема, це Закони України: «Про відпустки», «Про зайнятість населення», «Про колективні договори і угоди», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про оплату праці», «Про охорону праці» та інші.

Відповідно до статті 3 КЗпП, законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами. Загальні положення містять норми, що

визначають предмет, сферу дії, функції трудового права, принципи правового регулювання, єдність і диференціацію, суб'єктів трудового права та їх правовий статус [37].

Чинним трудовим законодавством передбачено гарантії реалізації працівниками своїх трудових прав і відповідальність за виконання трудових обов'язків. Гарантії трудових прав встановлені при прийомі на роботу, зміні чи розірванні трудового договору. Особливості державного регулювання трудових відносин працівників, визначеного у частині другій статті 3 КЗпП, полягають у тому, що працівникам у будь-якому випадку надаються передбачені законодавством про працю гарантії, що стосуються праці жінок, молоді, інвалідів, охорони праці та зайнятості. Зокрема, гарантії, які стосуються охорони праці, встановлені статтями 153 - 173 КЗпП, Законом «Про охорону праці» та відповідними спеціальними нормативними актами.

Окрім трудових прав і обов'язків працівників, КЗпП визначає законодавчі рамки діяльності роботодавців, які мають оформляти відповідні локальні акти, укладати трудові договори в письмовій формі, вести трудові книжки працівників, розробляти правила внутрішнього трудового розпорядку і т.д. Водночас статтею 265 КЗпП встановлені диференційовані санкції у випадку, коли порушниками виступають певні категорії роботодавців. Так, у разі фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту) до юридичних осіб та фізичних осіб, які використовують найману працю та є платниками єдиного податку I-III груп, застосовується лише попередження. При повторному порушенні вже накладаються фінансові санкції [34]. Що стосується електронних трудових книжок, то 10 березня 2021 вже був оприлюднений Закон України № 1217-IX від 05.02.2021 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі» (далі – Закон № 1217-IX) [34], який набув чинності 10 червня 2021 року (крім окремих положень, зазначених у Законі № 1217-IX). Тобто, починаючи з червня 2021 року, в Україні запроваджується облік трудової діяльності працівника в електронному вигляді в реєстрі застрахованих осіб Державного реєстру

загальнообов'язкового державного соціального страхування. Такі зміни дозволять зменшити витрати роботодавців на ведення паперового документообігу, спростять доступ до інформації про набутий стаж працівників для призначення виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, в першу чергу в разі тимчасової втрати працездатності.

Також це спростить облік даних про освіту, кваліфікацію, яка є працюючого населення, і яку отримують молоді люди, для забезпечення узгодження пропозицій, які існують на ринку праці, і планування підготовки або перепідготовки фахівців з актуальних напрямів. Усуваються можливі ризики і негативні наслідки втрати трудової книжки, її фізичного пошкодження, фальсифікації і внесення недостовірних відомостей до цього документу.

Однак варто зазначити, що діючий в Україні КЗпП давно потребує змін, адже він був прийнятий ще в 1971 році. Було схвалено понад 60 законів щодо внесення змін до КЗпП, але новий кодекс так і не був прийнятий. При цьому влада неодноразово намагалася ухвалити нове трудове законодавство, і у 2019 році у Верховній Раді України був зареєстрований проєкт Трудового кодексу України, проте цей документ так і не дійшов до Верховної Ради. Безумовна застарілість багатьох положень КЗпП, які вже не відповідають новим умовам і тенденціям ринку праці, викликає необхідність прийняття сучасного Трудового кодексу в Україні [34].

Розгляд означеної тематики актуалізується у зв'язку з посиленням співробітництва України з провідними міжнародними інституціями і державами-членами Європейського Союзу. Ці процеси вимагають, щоби вітчизняне державне регулювання трудових відносин базувалося на відповідних міжнародних та європейських стандартах. Крім того, на особливу увагу заслуговують питання щодо юридичних гарантій права на працю у контексті сучасної кодифікації трудового законодавства. Наразі владою вже запропоновано ряд законопроєктів щодо внесення змін до КЗпП, зокрема: про ведення електронних трудових книжок, про правове регулювання дистанційної праці, про встановлення ознак трудових відносин та про врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості.

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ФОРМУВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ

2.1. Моніторинг та оцінювання державної політики в сфері зайнятості на матеріалах Бердичівського міського центру зайнятості

Формування і реалізація державної політики у сфері зайнятості населення Бердичівської громади з метою створення умов для забезпечення повної та продуктивної вільно обраної зайнятості і соціального захисту в разі настання безробіття здійснюється через Державну службу зайнятості, яка є централізованою системою державних установ. Від ефективності та результативності її діяльності залежить забезпеченість суб'єктів господарювання якісним трудовим ресурсом, працівника – задовольняючою особисті потреби роботою, державу – платниками податків та інвесторами соціально-економічних процесів в країні.

Сьогодні головним завданням, що стоять перед Бердичівським міським центром зайнятості, є розвиток програм сприяння зайнятості населення через надання інформаційної підтримки з пошуку роботи для громадян, можливостей відкрити нову справу, тимчасової зайнятості, професійної орієнтації, підготовки аналітичних матеріалів щодо попиту та пропозицій на ринку праці, вакансій, безробітних у розрізі професій, професійних груп, за розмірами заробітної плати, видів діяльності.

Для шукачів роботи та роботодавців впроваджено цілу низку електронних сервісів, якими можна скористатися, не виходячи з дому. На порталі державної служби зайнятості, у вільному доступі, база вакансій у межах країни, електронна черга для безробітних, електронні кабінети для роботодавців та шукачів роботи, платформи з профорієнтації та освітній портал [59].

Основними напрямками діяльності Бердичівського міського центру зайнятості на сучасному етапі в розрізі роботодавцям і шукачам роботи наведено на рисунку 2.1.

ШУКАЧАМ РОБОТИ

- Сприяння у пошуку та підборі підходящої роботи
- Додаткові гарантії сприяння зайнятості учасникам АТО, особам з інвалідністю, ВПО
- Допомогу в складанні резюме, запис та розповсюдження відео-резюме
- Професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації безробітних, дистанційне навчання
- Професійну орієнтацію
- Видача ваучерів на вищу освіту особам віком старше 45 років
- Отримання навичок самопрезентації на ринку праці
- Участь у громадських та тимчасових роботах

РОБОТОДАВЦЯМ

- Інформування про претендентів на роботу онлайн засобами
- Організація презентацій та відео-вакансій, участь у ярмарках вакансій
- Проведення скайп-переговорів з претендентами на вакантну посаду
- Організація громадських робіт та інших робіт тимчасового характеру
- Компенсація витрат роботодавця на оплату праці за працевлаштування на умовах строкових трудових договорів зареєстрованих безробітних з числа внутрішньо переміщених осіб
- Компенсацію роботодавцям витрат у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.
- Підтримку та стимулювання підприємницької ініціативи

Рис. 2.1. Основні напрямками діяльності Бердичівського міського центру зайнятості

Джерело: складено автором за даними [3, 13].

Шукати роботу та будувати кар'єру допомагають кар'єрні радники, які забезпечують індивідуальний супровід клієнта на шляху до працевлаштування. Діє інститут консультанта роботодавця, мета якого полягає у розширенні підходів до надання послуг роботодавцям з урахуванням специфіки ринку праці регіону [59].

Служба зайнятості демонструє сучасний підхід у підборі кадрів, працюючи на засадах рекрутингу, тобто на повному ринку праці. Задля оперативності створено інтерактивні карти вакансій, доступні всім користувачам мережі Інтернет; розвиваються інші онлайнсервіси, корисні для шукачів роботи та роботодавців. Крім того, діють програми фінансової підтримки створення та збереження робочих місць [59].

Профорієнтаційні послуги служби зайнятості стали більш доступними, оскільки надаються також в дистанційному режимі. На спеціальних онлайнплатформах можна пройти комплексну профдіагностику, зробити оцінку власного кар'єрного потенціалу, опанувати техніку пошуку роботи [59].

У Бердичівському міському центрі проводяться семінари з техніки пошуку роботи, на яких розглядаємо все, починаючи від того, як написати правильно резюме для того, щоб воно було привабливе для роботодавця. Розглядається весь професійний досвід – як людина може працевлаштуватися і ким вона може працювати. Допомагають записати відео резюме для людини з подальшою презентацією роботодавцю. Проводиться індивідуальна робота з кожним клієнтом. Інколи видно, що роботодавець готовий взяти учасника бойових дій на роботу, але в нього не вистачає навичок, які були в мирному житті до війни, тоді проводиться стажування на робочому місці, надаються пропозиції пройти професійне навчання, отримати нову професію. Тому тут має місце індивідуальна адаптація тих послуг, які є в службі, під конкретного роботодавця та під конкретного шукача роботи [59].

З метою надання інформації, що дозволяє зорієнтуватися на ринку праці та зробити вірний професійний вибір, у центрі зайнятості проводяться індивідуальні та групові інформаційно-довідкові консультації, семінари для різних категорій

населення. В ході спілкування з клієнтами, спеціалісти намагаються сформувати позитивне і свідоме ставлення безробітних до майбутнього, до процесу працевлаштування, надають інформацію про стан ринку праці, основні ринкоутворюючі підприємства міста та району, професії, які користуються попитом на ринку праці, можливість професійного навчання за направленням служби зайнятості [54].

Допомога у професійному самовизначенні молодих громадян є одним із пріоритетних завдань Державної служби зайнятості. Перед випускниками шкіл повстає питання професійного самовизначення, вибору життєвого шляху. Обираючи професію, людина повинна мати різноманітну інформацію про світ професій, визначитися у сфері діяльності, яка її цікавить, вивчити самого себе, скласти уявлення про свої інтереси, нахили, здібності. З цією метою з учнями шкіл міста проводяться зустрічі, семінари, профорієнтаційні уроки, на яких школярі отримують інформацію про професії, які користуються попитом на ринку праці. Для опрацювання учням надаються інформаційні матеріали, буклети з описом професій, з рекомендаціями щодо вибору професії, довідник навчальних закладів Житомирської області [54].

З метою якісного забезпечення потреби роботодавців у працівниках та сприяння працевлаштуванню зареєстрованих безробітних державна служба зайнятості організовує професійне навчання. Професійне навчання зареєстрованих безробітних організовується на замовлення роботодавця або для самозайнятості, провадження підприємницької діяльності з урахуванням побажань безробітних і здійснюється у професійнотехнічних та вищих навчальних закладах, на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання.

У 2018 – 2020 роках в місті Бердичеві спостерігалися позитивні тенденції у сфері зайнятості населення. Однак у 2020 році на ринку праці міста Бердичева, так і України цілком, виникли серйозні соціально-економічні виклики, спричинені поширенням коронавірусної хвороби COVID-19, які змусили значно скоригувати пріоритети державної політики з метою недопущення поширення захворювання.

В умовах карантину, встановленого з метою запобігання поширенню на території міста Бердичева цієї хвороби, роботодавці вдавалися до повного або часткового зупинення виробництва, скорочення штату працівників, переведення їх на неповний робочий день (тиждень) або відправляли працівників у відпустки без збереження заробітної плати. Це призвело до скорочення у 2020 році попиту на робочу силу, зменшення кількості робочої сили та зайнятого населення.

Актуальним питанням для громади міста Бердичева є покращення показників ринку праці та рівня заробітної плати. У місті Бердичеві за останніми статистичними даними середньомісячна заробітна плата одного штатного працівника за 2020 рік становила 8400 грн., що на 1400 грн. більше в порівнянні з 2018 роком (табл. 2.1.).

Таблиця 2.1.

Аналіз ринку праці населення м.Бердичева за 2018-2020 року

Показники	Одиниця виміру	2018 рік	2019 рік	2020 рік	Відхилення 2020-2018рр	
					Абсолютне, +/-	Відносне, %
Середньорічна чисельність наявного населення	тис., осіб	75,8	75,1	74,4	-1,4	98,1
Середньорічна заробітна плата одного штатного працівника	грн.	6587	7427	8400	1813	127,5
Усього мали статус безробітного протягом періоду	осіб	2013	1934	2828	815	140,5
Всього отримали роботу за направленням міського центру зайнятості	осіб	458	407	629	171	137,3
Чисельність безробітних, які проходили професійне навчання	осіб	279	250	193	-86	69,2
Кількість претендентів на 1 робоче місце	осіб	3	3,5	6	3	200

Джерело: складено автором за даними [3, 13].

Упродовж 2020 року до Бердичівської міської служби зайнятості звернулася 2828 особа, з них працевлаштовано 629 осіб, рівень працевлаштування безробітних становив 22,2 % і є нижчим ніж у 2018 році 22,7 % (рис. 2.2.).

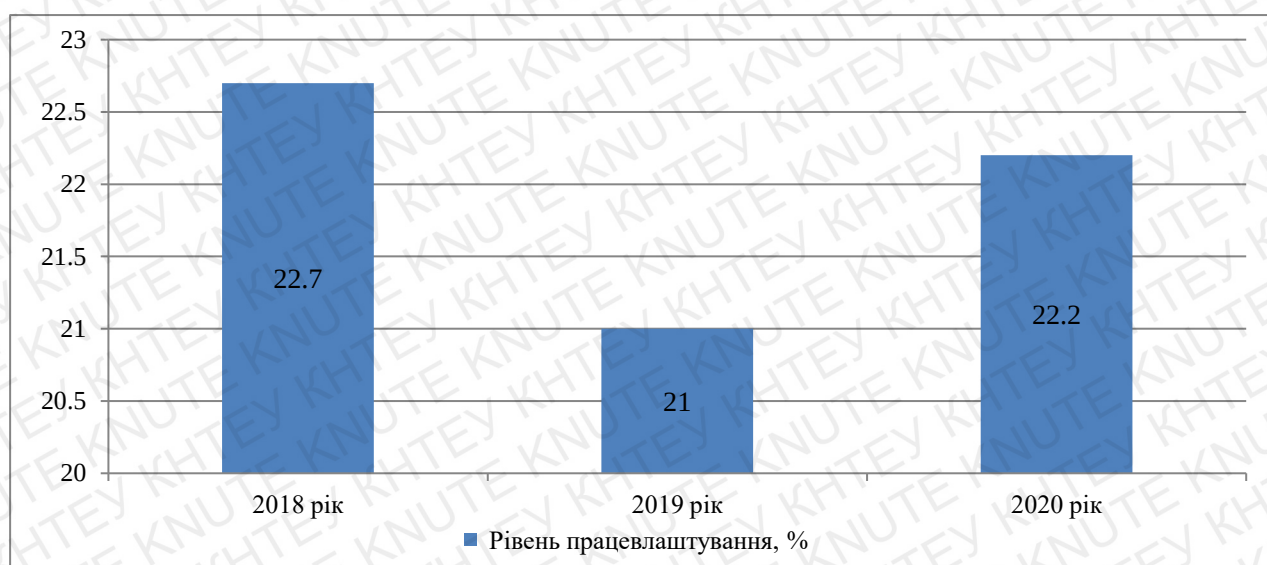


Рис. 2.2. Динаміка рівня працевлаштування безробітних м.Бердичева

Джерело: складено автором за даними [таб. 2.1].

Співвідношення зареєстрованих безробітних та вакансій (навантаження на 1 вільне робоче місце) становить 6 осіб і є удвічі більшим ніж у 2018 році (3 особи).

Середньомісячна номінальна заробітна плата штатного працівника у 2020 році зросла у порівнянні з 2018 роком на 1813 грн. і становила 8400 грн. (рис 2.3).

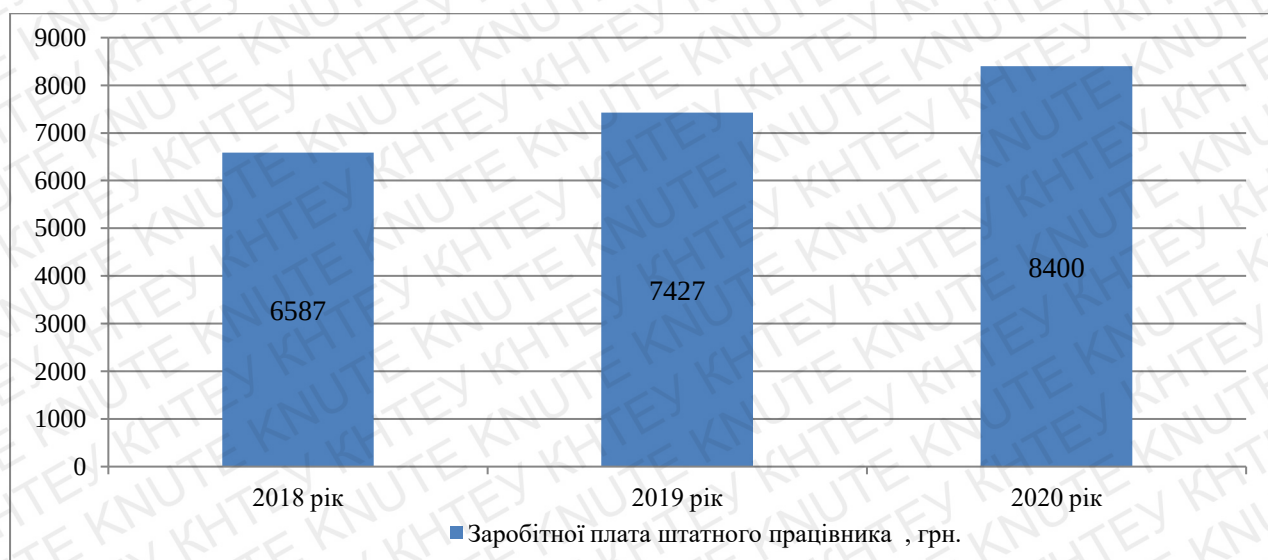


Рис. 2.3. Динаміка заробітної плати штатного працівника м.Бердичева

Джерело: складено автором за даними [таб. 2.1].

На основі даних рисунка 2.3. можна сказати, що позитивним результатом діяльності міської влади в цьому напрямку є те, що середня заробітна плата

одного штатного працівника по місту постійно зростає.

Таблиця 2.2.

**Кількість зайнятих працівників у суб'єктів господарювання м.Бердичева
за 2018-2020 рік**

Рік	Усього осіб	У тому числі			
		підприємства		фізичні особи-підприємці	
		осіб	у відсотках до загальної кількості найманих працівників	осіб	у відсотках до загальної кількості найманих працівників
2018	12724	6565	51,5	6159	48,4
2019	14031	7705	54,9	6326	45,1
2020	13507	7449	55,1	6058	44,8

Джерело: складено автором за даними [3, 13].

З таблиці 2.2. видно, що у суб'єктів господарювання міста у 2020 році було зайнято 7449 осіб проти 6565 осіб у 2018 році, з яких 55,1% на підприємствах (у 2018 році – 51,5%), решта – у фізичних осіб-підприємців.

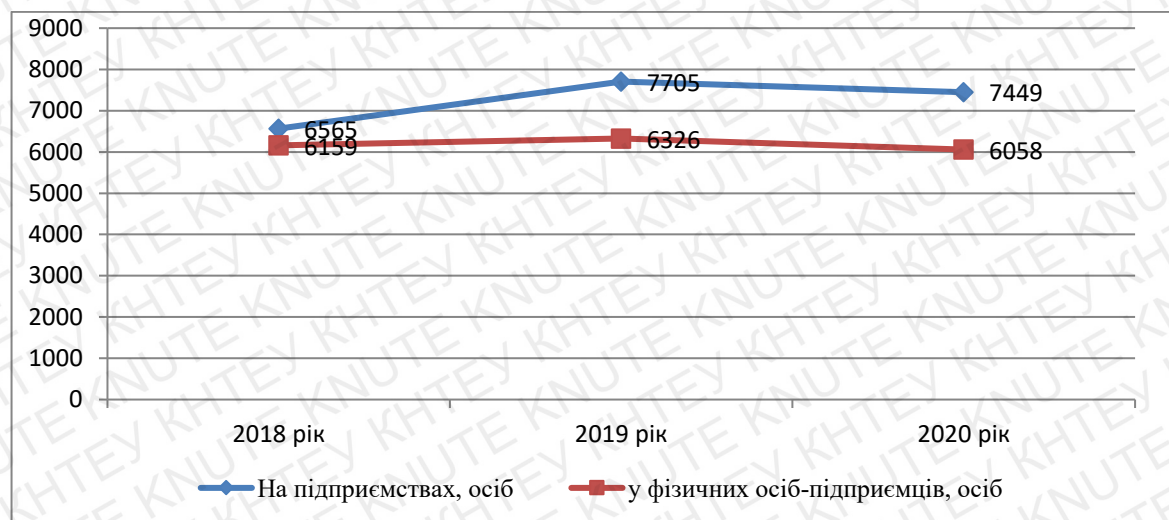


Рис. 2.4. Динаміка чисельності зайнятих працівників у суб'єктів господарювання м.Бердичева

Джерело: складено автором за даними [таб. 2.1].

На основі даних рисунка 2.4. можна зробити висновок, що кількість робочих місць на підприємствах збільшується, що є позитивною тенденцією міста.

З табл. 2.3. видно, що в Бердичеві протягом січня-вересня 2021 року найбільш затребувані фахівці галузі виробництва майже 23% від загальної кількості пропозицій в Бердичеві.

Таблиця 2.3.

**Топ-10 вакансій за наданням роботодавців та потребою кандидатів на
ринку праці м.Бердичева**

Топ-10 професійних сфер за кількістю вакансій	Топ-10 професійних сфер за кількістю резюме	Очікування роботодавців та кандидатів щодо досвіду роботи	Очікування роботодавців та кандидатів щодо типу зайнятості
Січень - Вересень 2021 року			
Виробництво - 22.9% Торгівля, продажі - 19.3% Будівництво - 8.4% Різне (загальне) 9.6% ІТ комп'ютери, Інтернет - 6.4% Транспорт, автосервіс - 5.6% Туризм, готелі, ресторани - 4.4% Логістика, ЗЕД, склад - 4% Банки, фінанси -3.2% Решта - 16.1%	Початок кар'єри (випускники, студенти ЗВО) ↑– 19%; Продажі ↑– 11%; ІТ ↓– 9%; Адміністративний персонал – 8%; Бухгалтерія, фінанси 6%; Маркетинг, реклама PR ↓– 6%; Транспорт ↑– 5%; Виробництво, сільське господарство ↓– 7%; Вищий менеджмент ↓– 4%; Мистецтво, розваги, мас-медіа ↓– 3%	Очікування роботодавців: від 1 до 3 років -52%; від 3 до 6 років -25%; понад 6 років – 3%; без досвіду – 20% Досвід роботи кандидатів в резюме: від 1 до 3 років – 11%; від 3 до 6 років -13%; понад 6 років – 60%; без досвіду – 16%	Очікування роботодавців: повна зайнятість – 95%; часткова зайнятість – 4%; інші види зайнятості – 1% Уподобання кандидатів: повна зайнятість – 77%; часткова зайнятість – 13%; інші види зайнятості – 10%

Джерело: авторська розробка за даними [3; 9; 13]

У сучасних умовах зростання вимог до працівників не зумовлює заперечень.

Під впливом формування розвиненого конкурентного середовища трудовий потенціал відіграє підвищену роль людського чинника у виробництві, зростання залежності ефективності виробництва від ступеня використання трудового потенціалу. Персонал є найбільш складним об'єктом управління, оскільки люди наділені інтелектом. Недооцінювання значення розвитку якісних характеристик трудового потенціалу призводить до зниження продуктивності та якості праці, інертності трудової мотивації, знецінення людського капіталу.

Шлях до підвищення конкурентоспроможності персоналу є процесом, до якого повинні прагнути і працівники, і підприємство, у якому вони працюють. Розвиток навиків і кваліфікації, набуття досвіду роботи відбувається об'єктивно, і змінити можна тільки термін перебігу цього процесу. Тому для підвищення

конкурентоспроможності, працівник повинен прагнути вдосконалювати свої знання і кваліфікацію, а керівництво й власники підприємств та органи державної й законодавчої влади створювати для цього належні умови.

Існуючий досвід роботи показав, що вирішення проблемних питань працевлаштування населення м.Бердичева забезпечується тільки шляхом тісної співпраці Бердичівського міського центру зайнятості, органів місцевого самоврядування та роботодавців. Одним з напрямків активної співпраці є Програма зайнятості населення Бердичівської міської територіальної громади на 2021-2023 роки розроблена управлінням праці, сім'ї та соціального захисту населення, структурними підрозділами виконавчого комітету Бердичівської міської ради, Бердичівським міським центром зайнятості, з урахуванням тенденцій економічного і соціального розвитку міста в 2020 році, що впливають на формування ринку праці, його показники [3; 9]. Яка розроблена відповідно до підпункту 1 пункту «б» частини першої статті 34 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», статті 18 Закону України «Про зайнятість населення» та розпорядження голови обласної державної адміністрації від 11.12.2020 року №678 «Про розроблення проєкту обласної програми зайнятості населення на період до 2023 року».

Загалом Бердичівським міським центром зайнятості протягом 2018–2020 року кількість офіційно зареєстрованих безробітних збільшилася (табл. 2.4). Якщо у 2018 році статус безробітного мали 3057 осіб, то у 2020 році цей показник збільшився до 4035 осіб. Водночас кількість осіб, які отримали роботу з допомогою міської служби зайнятості, протягом 2018–2020 року відчутно зросла: з 760 осіб у 2018 до 999 осіб у 2020 році відповідно. Крім того, упродовж 2020 року зменшилася і кількість осіб, яких було працевлаштовано до набуття статусу безробітного. Якщо у 2018 році отримали роботу з допомогою міського центру зайнятості до набуття статусу безробітного 2675 працевлаштованих осіб, то у 2020 році ця кількість зменшилася до 1936 осіб.

Таблиця 2. 4.

**Надання соціальних послуг Бердичівським міським
центром зайнятості (осіб)**

Найменування показника	2018 рік	2019 звіт	2020 звіт
1. Чисельність осіб, що перебувають на обліку та отримують послуги протягом періоду	6514	6831	6668
2. Чисельність осіб, які мають статус безробітного	3057	3022	4035
3. Чисельність працевлаштованих осіб з числа тих, що перебувають на обліку	2675	2726	1936
4. Чисельність працевлаштованих осіб з числа зареєстрованих безробітних	760	697	999
5. Чисельність зареєстрованих безробітних, які проходять професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації	477	460	339
6. Чисельність осіб, залучених до участі у громадських та інших роботах тимчасового характеру	420	360	20
з них зареєстрованих безробітних	420	360	20
7. Чисельність осіб, яким надано послуги з питань організації підприємницької діяльності та ведення власної справи	4	5	2
з них організували власну справу	2	2	0

Джерело: складено автором за даними [3; 9; 13].

Допомога у професійному самовизначенні молодих громадян є одним із пріоритетних завдань Бердичівського міського центру зайнятості. Перед випускниками шкіл повстає питання професійного самовизначення, вибору життєвого шляху. Обираючи професію, людина повинна мати різноманітну інформацію про світ професій, визначитися у сфері діяльності, яка її цікавить, вивчити самого себе, скласти уявлення про свої інтереси, нахили, здібності. З цією метою з учнями шкіл міста проводяться зустрічі, семінари, профорієнтаційні уроки, на яких школярі отримують інформацію про професії, які користуються попитом на ринку праці. Для опрацювання учням надаються інформаційні матеріали, буклети з описом професій, з рекомендаціями щодо вибору професії, довідник навчальних закладів Житомирської області [54].

За сприяння служби зайнятості в 2020 році 339 безробітних пройшли професійне навчання. Всього профорієнтаційними послугами охоплено 6258 осіб,

в тому числі 2033 особи, що мали додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню.

В 2020 році 212 безробітних навчалися у Рівненському центрі професійно-технічної освіти державної служби зайнятості. З метою прискорення працевлаштування та набуття практичних навичок роботи 87 безробітних проходили навчання безпосередньо на виробництві.

Протягом 2020 року центром зайнятості проведено 44 заходи з роботодавцями, на яких обговорювались питання щодо працевлаштування осіб з обмеженими можливостями, 10 профорієнтаційних заходів для молоді, охоплено 108 учнів загальноосвітніх навчальних закладів міста, в тому числі проведені:

- профорієнтаційні уроки – 6, охоплено 78 осіб,
- групові профконсультації – 2, охоплено 11 осіб.

Проведено 2 засідання клубу молодіжної платформи «Youth work», охоплено 19 осіб. Надано 20 індивідуальних профконсультацій учням освітніх закладів міста.

З метою збереження та відтворення мотивації до праці, забезпечення тимчасової зайнятості, поліпшення матеріального становища, у 2020 році 20 безробітних залучались до участі у громадських та інших роботах тимчасового характеру, що у 21 раз менше порівняно з 2018 роком, така ситуація склалася в зв'язку з карантинними обмеженнями.

Бердичівський міський центр зайнятості заохочує безробітних до започаткування власної справи, надає охочим до бізнес-діяльності консультаційну та фінансову підтримку у вигляді одноразової виплати допомоги з безробіття для організації підприємництва.

Одним із позитивних прикладів відкриття підприємницької діяльності в сфері оптової торгівлі в м. Бердичеві є створення бізнесу, в минулому безробітним, на даний час успішним підприємцем Муревичем Юрієм Йосиповичем, який в березні 2015 року захистив бізнес-план за напрямком: «Оптова торгівля пакувальним обладнанням та робочим одягом» та започаткував власну справу. На даний час Юрій Йосипович має власне підприємство з пошиття

робочого форменного одягу для потреб силових структур. Сьогодні там працює 19 найманих працівників, з них 14 безробітних були направлені Бердичівським міським центром зайнятості на дане підприємство для проходження стажування з подальшим працевлаштуванням. За час навчання безробітні вдосконалюють свої професійні якості, адаптуються на майбутньому робочому місці до обладнання, технологій та колективу [54].

Таблиця 2.5.

Працевлаштування на нові робочі місця Бердичівським міським центром зайнятості (осіб)

Найменування показника	2018 рік	2019 рік	2020 рік
2. Чисельність працівників, за яких роботодавцю надається компенсація фактичних витрат по сплаті єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, осіб - усього	14	16	8
в тому числі:			
2.1 працівників у юридичних осіб, усього	0	9	4
за яких компенсовано:			
50% суми нарахованого єдиного внеску, осіб	0	0	0
100% суми нарахованого єдиного внеску, осіб	0	12	0
2.2 працівників у фізичних осіб-підприємців та фізичних осіб – платників податку з доходів фізичних осіб, усього	14	7	4
за яких компенсовано:			
50% суми нарахованого єдиного внеску, осіб	0	0	0
100% суми нарахованого єдиного внеску, осіб	14	16	8

Джерело: складено автором за даними [3; 9; 54; 57].

На нові робочі місця (табл. 2.5) з компенсацією роботодавцю витрат у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (далі – ЄСВ) в 2020 році працевлаштовані 8 безробітних.

З метою надання інформації, що дозволяє зорієнтуватися на ринку праці та зробити вірний професійний вибір, у центрі зайнятості проводяться індивідуальні та групові інформаційно-довідкові консультації, семінари для різних категорій населення. В ході спілкування з клієнтами, спеціалісти намагаються сформувати

позитивне і свідоме ставлення безробітних до майбутнього, до процесу працевлаштування, надають інформацію про стан ринку праці, основні ринкоутворюючі підприємства міста та району, професії, які користуються попитом на ринку праці, можливість професійного навчання за направленням служби зайнятості [54].

Таблиця 2.6.

**Показники професійної підготовки та використання робочої сили
м.Бердичева**

Найменування показника	2018 рік	2019 рік	2020 рік
1. Кількість випускників навчальних закладів в місті, осіб – усього	683	598	666
у тому числі:			
- випускників вищих навчальних закладів III - IV рівнів акредитації, усього	-	-	-
- випускників вищих навчальних закладів I - II рівнів акредитації, усього	532	458	469
- випускників професійно-технічних навчальних закладів, усього	151	140	197
2. Середньооблікова штатна чисельність працівників, осіб	11247	10525	10503
3. Кількість осіб, що отримали ваучер	1	4	3

Джерело: складено автором за даними [9; 13; 54; 57].

З метою розширення можливостей для підвищення конкурентоспроможності шляхом перепідготовки, спеціалізації, підвищення кваліфікації за професіями та спеціальностями для пріоритетних видів економічної діяльності Бердичівським міським центром зайнятості проводиться інформування населення про можливість отримання ваучера особами старше 45 років, страховий стаж яких становить не менше 15 років, для розширення можливостей щодо підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці. У 2020 році видано 3 таких ваучери (табл. 2.6).

На обліку в Бердичівському міському центрі зайнятості станом на 01.01.2021 року (табл. 2.7) перебуває 322 особи з інвалідністю; працевлаштована 51 особа; 20 осіб пройшли професійне навчання, з метою прискорення їх працевлаштування.

Таблиця 2.7.

**Показники сприяння зайнятості осіб з інвалідністю Бердичівським
міським центром зайнятості (осіб)**

Найменування показника	2018 рік	2019 рік	2020 рік
1. Чисельність осіб з інвалідністю, що перебувають на обліку в міській службі зайнятості	452	452	410
1.1. з них зареєстровані безробітні	262	271	322
2. Чисельність осіб з інвалідністю, працевлаштованих за сприяння міської служби зайнятості	70	61	59
2.1. з них зареєстровані безробітні	39	35	51
2.1.1 у тому числі отримувачі одноразово виплаченої допомоги по безробіттю для організації підприємницької діяльності	0	1	0
3. Чисельність осіб з інвалідністю, залучених до участі у громадських роботах	5	7	0
3.1. з них з числа зареєстрованих безробітних	5	7	0
4. Чисельність осіб з інвалідністю, які проходили професійне навчання – усього	20	24	20
зокрема за рахунок:			
4.1. коштів Фонду соціального захисту інвалідів	0	0	0
4.2. коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття	13	18	17
5. Чисельність осіб з інвалідністю, працевлаштованих строком не менше ніж на два роки на нові робочі місця за направленням міської служби зайнятості за яких роботодавцю надається компенсація витрат, пов'язаних із сплатою єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за відповідну особу за рахунок коштів Фонду соціального захисту інвалідів	0	0	0
6. Чисельність інвалідів, працевлаштованих на підприємства, установи, організації шляхом надання дотацій за рахунок коштів	0	0	0

Джерело: складено автором за даними [9; 13; 54; 57].

Щоденно фахівці відділу Бердичівського міського центру зайнятості підтримують зв'язок з клієнтами як у телефонному режимі так і за допомогою онлайн ресурсів, таким чином надаючи допомогу у складанні резюме, знайомлять учасників з основними послугами, які надає служба зайнятості, перевагами легальної зайнятості, ризиками нелегальної трудової міграції.

Окрему увагу в Бердичівському міському центрі зайнятості було приділено

електронним сервісам ДСЗ («Електронний кабінет шукача роботи», «Профорієнтаційна платформа», «Освітній портал» та різноманітним освітнім онлайн-курсам (Prometeus, LingvaSkills, Coursera, «Дія. Цифрова освіта», та інші).

Надано можливість онлайн-навчання за допомогою безкоштовних освітніх платформ: Освітній портал Державної служби зайнятості (skills.dcz.gov.ua); Дія. Цифрова освіта (osvita.diia.gov.ua), Прометеус (prometheus.org.ua), Coursera (www.coursera.org). Coursera відкрила безкоштовний доступ до своїх освітніх програм для безробітних. Україна стала однією з перших країн світу, для яких ця ініціатива стала доступною. 135 безробітних скористалися цією унікальною можливістю та надали згоду на проходження навчання. Один учасник АТО отримав професію «електрогазозварник».

Таким чином, Бердичівська міська служба зайнятості, йдучи назустріч роботодавцям, відверто обговорюючи проблеми й конкретно вирішуючи їхні потреби, доводить: сьогодні вона – це «біржа праці», не «виплатна каса», а сервісна служба, яка є містком між тими, хто пропонує роботу, й тими, хто її шукає. Звісно, найкращою оцінкою діяльності міської служби зайнятості є вдячність самих користувачів послуг. Тож коли під час ініційованих заходів роботодавці кажуть, що «центр зайнятості – це своєрідний університет для підприємця» або «один з найкращих проектів молоді держави, де по-сучасному, по-європейськи бачать кожну людину, шукають способи їй допомогти та відбутися в житті», – можна сказати, що форми роботи Бердичівського міського центру зайнятості були обрані правильно і спрацьовують.

2.2 Імплементация світового досвіду здійснення державної політики в сфері зайнятості в Україні

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 [18, 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 [18, с. 76].

Дослідники виокремлюють п'ять моделей регулювання зайнятості та ринку праці: американська (США), скандинавська (скандинавські країни), англосаксонська (Великобританія, Канада, Ірландія), континентальна або німецька (Німеччина, Австрія, Бельгія, Нідерланди, Швейцарія, частково Франція), японська [10, с.248].

Відповідно до світового досвіду, основними принципами політики зайнятості є, по-перше, соціально-економічна доцільність, а не комерційна ефективність; по-друге, використання різних джерел, включаючи державний та регіональні бюджети, кошти служби зайнятості, міжнародні фонди, кошти спонсорів тощо. Рекомендації Міжнародної організації праці щодо соціально – трудової сфери передбачають такі заходи, як збільшення кола осіб, які підпадають під програми страхування безробіття та професійної перепідготовки у випадку звільнення з роботи; використання державних інвестицій для підтримки внутрішнього ринку, житлового будівництва, соціальної інфраструктури, створення нових робочих місць, у тому числі організації громадських робіт; підтримка малих та середніх підприємств; активізація соціального діалогу між працівниками та роботодавцями на рівні підприємств, галузей та держави [30].

Заслуговує на увагу досвід Німеччини щодо виконання даних рекомендацій, обсяг антикризових витрат якої склав близько 50 млрд. євро. Ці кошти було спрямовано на такі інвестиційні проекти, як ремонт і модернізація шкіл, вищих, дитячих садків; будівництво автомобільних доріг та залізниць; розвиток мережі

швидкісного Інтернету і т. ін., що дозволило створити тисячі нових робочих місць [30].

Досвід окремих країн та загальносвітові тенденції визначили цілу низку заходів, до яких удається держава, регулюючи ринок праці, а саме:

- створення фірм з «оренди» робочої сили, які надають працівникам пакет соціальних послуг і постійну зайнятість у фірмі на умовах тимчасової зайнятості на різних підприємствах за направленням фірми (досвід Німеччини);
- взаємне визнання країнами дипломів про освіту та порівнянності кваліфікації (досвід Європейського Союзу);
- заходи щодо отримання молоддю першого робочого місця, стажування тощо, зокрема шляхом повного або часткового його субсидіювання державою на певний термін (досвід Європейського Союзу);
- заохочення створення кооперативних товариств працівниками якщо виникає загроза закриття підприємства, коли акціонерний капітал формується із заощаджень працівників (досвід Великобританії);
- фінансування місцевою владою кооперативів. Які цілком віддають у розпорядження безробітних, які володіють необхідними професійними навичками (досвід Великобританії);
- надання тривало безробітним можливості протягом року щомісячно працювати по 78 годин із збереженням допомоги через безробіття (досвід Франції);
- виплата допомоги через безробіття працівникам із низькою заробітною платою з метою збереження робочого місця (досвід Німеччини);
- звільнення підприємця від сплати внесків на соціальне страхування на один рік, якщо він організовує курси перепідготовки безробітних на своєму підприємстві (досвід Німеччини).;
- сприяння розвитку сільського ремісництва, рибного господарства (досвід Фінляндії);
- фінансування з регіональних бюджетів малого туристичного та відпочинкового бізнесу - так званого «зеленого» туризму (досвід Фінляндії);

- стимулювання само зайнятості у формі одноразових, періодичних виплат або в комбінованій формі (довід Європейського Союзу);
- фінансові пільги підприємствам, створеним безробітними: звільнення від виплат соціальних податків терміном на 6 місяців (досвід Франції); зниження податків на 30% (досвід Німеччини);
- фінансування з регіональних бюджетів інвестицій в інфраструктурні об'єкти, що використовують у системі громадських робіт (досвід Польщі);
- стимулювання внутрішньо фірмової мобільності із доплатою працівникам за освоєння додаткових спеціальностей (досвід Японії);
- стимулювання між фірмових угод про спільне використання робочої сили, що балансує зайнятість у випадку мінливої кон'юнктури товарного ринку (досвід Японії);
- виплата субсидій підприємствами для стимулювання створення нових робочих місць і проведення курсів підготовки та перепідготовки працівників (досвід Японії);
- підтримка випереджального навчання персоналу, який перебуває під ризиком звільнення (досвід Росії);
- стимулювання застосування гнучких форм зайнятості (досвід Європейського Союзу);
- стимулювання вторинної зайнятості (досвід Європейського Союзу);
- стимулювання професійної та територіальної мобільності працівників (досвід Європейського Союзу та Росії) тощо [18].

Для регіонів, де найвищі у країні показники застійного безробіття, доцільно застосувати досвід країн Європейського Союзу з пілотних проектів щодо надання тривало безробітним можливості протягом року щомісячно працювати певний час без втрат допомоги через безробіття, з метою збереження кваліфікації. Можна також здійснювати виплату допомоги через безробіття працівникам із низькою заробітною платою для збереження робочих місць. Для цього регіону особливо важливим є стимулювання малого туристичного та відпочинкового бізнесу в легальному секторі економіки.

Постійна мінливість глобальної економіки, яка впливає на спеціалізацію інвестицій і робочих місць, кардинально змінюючи мапу міжнародного поділу праці, спонукає уряди багатьох країн формувати нові підходи до регулювання національних ринків праці та сфери зайнятості з урахуванням необхідності дотримання активної стратегії, заснованої на позитивних можливостях глобалізації. При цьому координуються усі напрями політики – торговельна, конкурентна, промислова, інвестиційна, освітня, зайнятості.

Для України, яка є активним учасником світового економічного співтовариства, важливим завданням стає вивчення досвіду розвинених країн у даній сфері і, зокрема, європейських держав, які використовують окрім традиційних, тих, які склалися впродовж усієї історії розвитку ринкової економіки, нові підходи до розуміння, оцінки перспектив та розробки політики державного регулювання ринку праці. Для України рекомендуються такі інструменти регулювання ринку праці з урахуванням досвіду ЄС та європейських країн [18]:

- політика створення нових робочих місць. Основними інструментами цієї політики є гранти, повне чи часткове зменшення видатків на навчання/перенавчання працівників, безкоштовна допомога в пошуку потрібного персоналу, інші пільги з боку як структурних фондів ЄС, так і місцевих органів влади;

- політика заробітної плати. В Україні має місце зарегульованість заробітної плати, тоді як у європейських державах питання заробітної плати вирішується шляхом колективних переговорів або індивідуально, на рівні підприємства. При цьому підтримується необхідна релятивність між галузями та професіями, а також допустимий рівень інфляції. Як для деяких європейських держав, так і для України, є актуальним перехід від щорічних галузевих угод до середньострокових соціальних пактів;

- політика трудових відносин. У більшості країн ЄС діють національні тристоронні органи, роль яких переважно консультативна і дорадча, тільки в окремих випадках вони мають повноваження приймати рішення (Латвія, Литва,

Польща, Словаччина, Угорщина, Чеська Республіка). Корисним є досвід Естонії, де крім офіційних сторін (уряд профспілки-роботодавці), до категорії учасників соціального діалогу включено добровільні професійні спілки, представники громадських організацій, а також інспекцій праці та судових органів. 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, таких, як видатки на соціальні цілі, державні соціальні стандарти та рівень оплати праці, розробка проектів законодавчих та нормативних актів з питань соціально-економічного розвитку тощо [18].

Дослідивши міжнародний досвід регулювання ринку праці, можна стверджувати, що як у високо розвинутих країнах світу, так і в деяких європейських країнах використовуються саме активні заходи регулювання зайнятості. Досить вагома роль належить створенню нових робочих місць, що підтримується податковими пільгами, субсидіями та дотаціями. На жаль, жодний з міжнародних інструментів регулювання ринку праці, не може відповісти на питання: яким чином здійснювати цей процес в умовах військових дій на сході держави, як ефективно працевлаштувати внутрішніх переселенців, воїнів, що повертаються з зони АТО, тощо.

Щоб покращити ситуацію на вітчизняному ринку праці необхідно, в першу чергу, сприяти розвитку малого і середнього бізнесу, застосовувати до підприємств, які створюють додаткові робочі місця (особливо для жінок, молоді і людей з обмеженими можливостями) систему пільгового оподаткування. Разом з тим важливими напрямками є організація випереджального професійного навчання і стажування працівників, які перебувають під загрозою звільнення, а також сприяння залученню інвестиційних проектів, які за короткий термін здатні забезпечити створення привабливих нових і додаткових робочих місць.

РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ УКРАЇНИ

Високий рівень невизначеності в сфері зайнятості підвищує значущість державної політики на ринку праці. Проведення державної політики припускає розробку і реалізацію різних соціально-економічних процесів. При цьому діяльність держави повинна полягати не просто в регулюванні цих процесів, а в їх детальному коригуванні, організації та плануванні. Виходячи з цього, однією з основоположних завдань реформування сучасного ринку праці є формування раціональної структури зайнятості населення відповідно до потреб економіки країни, а також підвищення ефективності використання робочої сили та її конкурентоспроможності. При цьому завданням першорядної важливості виступає реалізація заходів щодо вдосконалення державної політики зайнятості населення.

Удосконалення реалізації державної політики зайнятості міста Бердичева здійснюється на основі розробленої «Програми зайнятості населення Бердичівської міської територіальної громади на 2021-2023 роки», яка розроблена управлінням праці, сім'ї та соціального захисту населення, структурними підрозділами виконавчого комітету Бердичівської міської ради, Бердичівським міським центром зайнятості, з урахуванням тенденцій економічного і соціального розвитку міста в 2020 році, що впливають на формування ринку праці, його показники [57].

Програма спрямована на виконання першочергових завдань розвитку ринку праці Бердичівської міської територіальної громади, реалізацію державної політики зайнятості, здійснення заходів щодо запобігання масовому безробіттю внаслідок структурних змін в економіці, посиленню соціального захисту неконкурентоспроможних верств населення.

Найбільше потребують соціального захисту від безробіття громадяни, які не здатні на рівних конкурувати на ринку праці, в першу чергу молоді особи, особливо випускники навчальних закладів, діти-сироти та діти, позбавлені

батьківського піклування, особи передпенсійного віку, особи з інвалідністю, які не досягли пенсійного віку, демобілізовані учасники антитерористичної операції та операції об'єднаних сил, особи, які здійснювали заходи із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації у Донецькій та Луганській областях, постраждалі учасники Революції Гідності та внутрішньо переміщені особи.

Мета програми – здійснення регіональної політики у створенні умов для підвищення рівня зайнятості населення, розширення можливостей реалізації права громадян на гідну працю та забезпечення роботодавців регіону кваліфікованими кадрами шляхом: стимулювання зацікавленості роботодавців у збереженні та розвитку трудового потенціалу області; сприяння створенню нових робочих місць з гідними умовами та оплатою праці; посилення мотивації до легальної праці та поверненню безробітних до продуктивної зайнятості; сприяння професійному розвитку населення відповідно до потреб ринку праці.

Основні проблеми, що існують на ринку праці громади міста Бердичева:

- характерний процес відтоку робочої сили із сектору найманої праці до сектору самостійної зайнятості;
- створення нових робочих місць має переважно компенсуючий характер (на заміну вибулих місць прикладання праці);
- вакансії, що подаються підприємствами в центр зайнятості, мають низький рівень пропонованої заробітної плати на більшості з них;
- проблеми з працевлаштуванням випускників навчальних закладів;
- недостатні можливості підвищення кваліфікаційного рівня працівників;
- наявність тіньової зайнятості, виплати заробітної плати "в конвертах".

Актуальною проблемою ринку праці є працевлаштування осіб з інвалідністю, для розв'язання якої необхідно удосконалити механізм стимулювання заінтересованості роботодавців у створенні робочих місць для таких осіб.

Програма визначає заходи розв'язання проблем, які виникають на регіональному ринку праці, та передбачає консолідацію зусиль усіх сторін

соціального діалогу, що спрямовані на підвищення рівня економічної активності населення, сприяння його продуктивній зайнятості та посилення соціального захисту від безробіття. Регіональна політика у сфері зайнятості спрямовується на виконання пріоритетних завдань за такими основними напрямками.

Напрями та заходи щодо поліпшення ситуації у сфері зайнятості населення на 2021-2023 роки:

1. Забезпечення продуктивної зайнятості та створення нових робочих місць:
 - збільшення інвестицій в інфраструктуру, що створюють нові робочі місця та покращують умови ведення бізнесу;
 - реалізація проектів державно-приватного партнерства, підвищення заінтересованості роботодавців у створенні нових робочих місць та збереженні існуючих.
2. Сприяння розвитку підприємництва та самостійної зайнятості:
 - сприяння активізації та підтримці підприємницької ініціативи громадян;
 - зміцнення державно-приватного партнерства;
 - створення сприятливих умов для реалізації бізнес-ідей та проектів;
 - забезпечення функціонування консалтингових просторів, центрів розвитку підприємництва, в тому числі шляхом використання онлайн ресурсів;
 - забезпечення інформаційно-консультаційного супроводу вже існуючих і майбутніх підприємців;
 - доступу до професійного навчання чи підвищення кваліфікації основам ведення підприємницької діяльності, зокрема до безкоштовних освітніх онлайн проектів;
 - співпраця з міжнародними організаціями та іншими грантовими програмами.
3. Забезпечення створення гідних умов праці та детінізація відносин у сфері зайнятості населення:
 - підвищення кількості та якості вакансій з гідними умовами праці та рівнем заробітної плати; посилення мотивації до легальної продуктивної зайнятості;
 - посилення співпраці з органами державної влади, органами місцевого

самоврядування та іншими сторонами соціального діалогу.

4. Організація профорієнтаційної роботи, професійно-освітня підготовка кадрів та підвищення конкурентоспроможності робочої сили, забезпечення створення умов для професійного навчання впродовж життя, прогнозування попиту роботодавців на робочу силу:

- здійснення комплексу профорієнтаційних послуг щодо формування свідомого підходу до вибору професії;
- популяризація професій, спеціальностей, які мають попит на ринку праці, та боротьби із стереотипами, у тому числі тендерними, щодо вибору професії;
- сприяння професійній адаптації молоді на ринку праці;
- організації професійного навчання безробітних (зокрема, навчання за інтегрованими професіями) з використанням можливостей ЦПТО ДСЗ, залученням роботодавців та сприяння організації роботи з підтвердження результатів неформального професійного навчання за робітничими професіями;
- активне залучення та продовження співпраці з роботодавцями, соціальними партнерами, виконавчими органами місцевих рад, закладами професійної (професійно-технічної) освіти, профспілками;
- запобігання подальшому зростанню професійно-кваліфікаційного дисбалансу, сприяння збалансуванню ринку освітніх послуг та потреб регіонального ринку праці;
- визначення та прогнозування перспективної потреби роботодавців у кваліфікованих кадрах.

5. Сприяння зайнятості громадян, в тому числі молоді та осіб, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці:

- застосування заходів активної політики зайнятості осіб, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці з метою прискорення повернення їх до продуктивної зайнятості (сприяння працевлаштуванню громадян (зокрема, молоді, внутрішньо переміщених осіб, військовослужбовців, які брали участь в антитерористичній операції (Операції Об'єднаних сил), осіб з інвалідністю та інших соціально вразливих верств

населення);

- організація та проведення громадських робіт та інших робіт тимчасового характеру;
- започаткування власної справи та ведення підприємницької діяльності шляхом виплати одноразової допомоги по безробіттю;
- розширення можливостей для підвищення конкурентоспроможності молоді та громадян старше 45 років;
- видача ваучерів для підтримання конкурентоспроможності громадян на ринку праці.

6. Інформаційна політика з висвітлення питань щодо сприяння зайнятості, участь у міжнародних проектах та подальший інноваційний розвиток послуг на ринку праці:

- проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи, організація проведення заходів з питань сприяння зайнятості населення (спільних форумів, круглих столів, конференцій, програм, проектів);
- співпраця із засобами масової інформації, інтернет-виданнями, використання соцмереж, створення відеороликів, сюжетів; проведення прес-турів, розвиток електронних сервісів.

Складність і різноманітність чинників, що впливають на ринок праці, його значні обсяги потребують постійної системної роботи для моніторингу процесів, що відбуваються на ринку праці Бердичівської територіальної громади, та відповідного реагування органів виконавчої влади та місцевого самоврядування за участю роботодавців та профспілок.

Вжиття системних заходів щодо збереження трудового потенціалу, розвитку цивілізованого ринку праці Бердичівської територіальної громади, надання підтримки зайнятості неконкурентоспроможним на ринку праці верствам населення дозволять забезпечити створення умов для повного здійснення громадянами права на працю.

Виконання програми дасть змогу: забезпечити розширення сфери застосування праці шляхом створення нових робочих місць, а отже збільшення

чисельності осіб, зайнятих економічною діяльністю; зменшити обсяг безробіття, у тому числі серед молоді; підвищити мобільність робочої сили на ринку праці, її якість та конкурентоспроможність, зокрема осіб віком від 45 років; підвищити якість робочих місць за умовами та оплатою праці у результаті реалізації інноваційно-інвестиційної політики держави; зменшити обсяги нелегальної (тіньової) зайнятості; підвищити престижність праці за робітничими професіями; забезпечити зростання надходжень до бюджетів усіх рівнів та фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування; зменшити відтік економічно активного населення за кордон.

Ситуація на ринку праці міста Бердичева формувалася під впливом позитивної динаміки макроекономічних показників, привабливого інвестиційного клімату, послідовного здійснення заходів державного регулювання ринку праці і характеризувалася позитивними тенденціями щодо зростання зайнятості та скорочення безробіття. У той же час ринок праці міста перебував під негативним впливом від'ємних демографічних коливань, зокрема зменшення чисельності населення у працездатному віці, зниження кількості працюючих.

Сучасний етап соціально-економічного розвитку міста Бердичева зумовлює необхідність значного покращення діяльності міської служби зайнятості, оскільки це найважливіший інститут, який регулює ринок праці. Діяльність Бердичівського міського центру зайнятості значною мірою сприяє зайнятості та соціальному захисту населення в період пошуку роботи. Розвиток і нарощування потенціалу міської служби зайнятості повинні відбуватися на основі покращення ефективності послуг та програм на місцевому рівні.

Для покращення роботи щодо реалізації державної політики зайнятості необхідно переглянути принципи діяльності міської служби зайнятості, покращити сприяння зайнятості, підвищити якість послуг, що надаються міською службою зайнятості, та задовольнити потреби безробітних в працевлаштуванні. Також необхідно вжити заходів, що забезпечують подальший розвиток міської служби зайнятості, з використанням досвіду країн Європейського Союзу.

Необхідно перебудувати всі принципи діяльності Бердичівського міського

центру зайнятості відповідно до підходу, орієнтованого на клієнта. Центр має забезпечити максимальну допомогу безробітним у працевлаштуванні, а роботодавцям - у знаходженні потрібних працівників. Важливим є розширення спектра послуг, які надаються міської служби зайнятості, щоб створити додаткові можливості для шукачів роботи: бути активними на ринку праці, проактивно підходити до процесу пошуку роботи та продумано планувати власну професійну кар'єру.

Варто покращити послуги для роботодавців, щоби сприяти збільшенню кількості вакансій, зареєстрованих у центрах зайнятості. На цей момент дані про частку зареєстрованих вакансій відносно загальної кількості вакансій відсутні, але можна припустити, що така частка незначна. Аналіз сучасної ситуації показує, що роботодавці міста Бердичева переважно реєструють вакансії, які є непривабливими та низькооплачуваними. Це свідчить про недостатній рівень співпраці між роботодавцями та Бердичівським міським центром зайнятості, низький рівень наданих послуг, а також непривабливий імідж служби зайнятості. Необхідно розширити сферу послуг та вжити заходів щодо покращення якості послуг, що надаються, щоби досягти більшого ефекту від роботи з роботодавцями. Варто спростити процедури реєстрації вакансій, залучення роботодавців до спеціальних цільових програм зі сприяння працевлаштуванню.

Доцільно продовжити впроваджувати модель обслуговування клієнтів за принципом індивідуального підходу та профілювання клієнтів. Індивідуальний план дій при пошуку роботи має використовуватися в якості основного інструменту планування професійної кар'єри безробітних.

Позитивно зарекомендували себе проведення опитування роботодавців, проте необхідно покращити процес отримання зворотного зв'язку між Бердичівським міським центром зайнятості та клієнтами (шукачі роботи та роботодавці) шляхом опитування незалежними експертами. Результат даного опитування є важливим інструментом для консультантів, які направляють та консультують шукачів роботи.

У Державних службах зайнятості європейських країн такі опитування

проводять по-різному. Їхні приклади можна використати в якості позитивної практики. Наприклад, у Данії опитування щодо рекрутингу проводиться двічі на рік серед 14 000 компаній. У компаній запитують, скільки невдалих спроб найму у них було протягом останніх двох місяців. Опитування також містить шість питань про те, наскільки задоволені роботодавці якістю послуг, які пропонують центри зайнятості. Основна мета опитування — отримати розуміння про поточну ситуацію з підбором персоналу на данському ринку праці, про масштаби та характер труднощів у підборі персоналу, з якими стикаються компанії. Зокрема в опитуванні фігурують наступні запитання: Чи протягом останніх двох місяці у компанії були невдалі спроби найняти нових працівників? Якщо так, то скільки було таких працівників і на яких типах посад? Чи призвели ці невдалі спроби до того, що компанія скасувала або зменшила замовлення чи іншу ділову активність?

З метою забезпечення повнішого охоплення населення та прийняття своєчасних рішень щодо сприяння працевлаштуванню, слід зробити перший крок для розбудови технічних можливостей Бердичівського міського центру зайнятості. Технічна спроможність центру зайнятості щодо використання інформаційних технологій не відповідає сучасним вимогам у галузі технологій. Необхідно переглянути використання інформаційних технологій центром зайнятості (наприклад, щодо доступності інформації із інших баз даних та періодичність синхронізації такої інформації з даними центру зайнятості).

Варто вжити заходів щодо покращення іміджу Бердичівського міського центру зайнятості. Попит на послуги міського центру зайнятості з боку населення є достатньо низьким, використання послуг міського центру зайнятості під час пошуку роботи (з погляду шукачів роботи) та пошуку працівників (з погляду роботодавців) також знаходиться на низькому рівні. Якість наданих послуг не перевіряється. Діяльність Бердичівського міського центру зайнятості та всього його персоналу, не оцінюється. Дуже мало уваги приділяється формуванню власного іміджу. Відсутня стратегія маркетингу послуг та діяльності центру зайнятості. Відповідно, для покращення іміджу центру зайнятості необхідно впоратися із цими викликами та надалі активно працювати в напрямках боротьби

з тіньовою зайнятістю, розвитком співпраці із навчальними закладами, моніторингом якості наданих послуг шляхом регулярного проведення анкетування клієнтів.

Представники Бердичівського міського центру зайнятості наголошують, що в них фактично відсутні інструменти боротьби з тіньовою зайнятістю. Повноваження центру зайнятості обмежені лише функцією інформування роботодавців щодо наслідків неофіційного працевлаштування осіб. Відповідно, за особистими спостереженнями працівників центру зайнятості, близько 25–30% зареєстрованих безробітних насправді працюють неофіційно. Отже, тимчасовим розв'язанням проблеми є надання міською радою пільг на податки для роботодавців з метою стимулювання легалізації працевлаштування. Таким шляхом пішли у Бердичеві. Проте після завершення такої програми рівень тіньової зайнятості фактично повернувся до початкового рівня.

Більш довгостроковим варіантом розв'язання проблеми тіньової зайнятості є розвиток тісної співпраці між Бердичівською службою з питань праці, Бердичівським міським центром зайнятості та муніципальними відділами соціальної допомоги. Результатом такої співпраці має бути спільна організація заходів, головним призначенням яких є контроль зайнятості та доходів населення.

Крім того, необхідно розробити систему штрафів, які будуть краще стимулювати легальне працевлаштування. Штрафи за незадекларовану працю повинні бути накладені як на роботодавця, так і на працівника. Штрафи повинні бути відносно високими, але диференційованими відповідно до сімейної ситуації особи (залежно від наявності дітей) та характеру роботи.

Працівники Бердичівського центру зайнятості спостерігають низьку зацікавленість дорослого населення в професійному перенавчанні (особливо осіб старшого віку). Це супроводжується довгим процесом переконання особи, що може тривати кілька місяців. Через відсутність стипендії для навчання та закінчення терміну виплати матеріальної допомоги, безробітні відмовляються від перенавчання. Крім того, наразі тривалість навчання та перенавчання є незадовільною. Роботодавці не готові чекати потенційних працівників пів року,

адже їм потрібно терміново закривати вакансії. Водночас роботодавці не готові робити довгостроковий прогноз щодо кількості персоналу через складну економічну ситуацію.

Варто розглянути можливості скорочення тривалості навчання та залишити в програмах лише специфічні дисципліни під кваліфікацію, яку отримує особа, що навчається та виключити загальні дисципліни. Особливу увагу слід приділити вдосконаленню навичок та компетенцій викладацького складу та постійному оновленню навчальних програм, оскільки якість та привабливість навчання дуже від цього залежать. Реалізація професійної підготовки та перепідготовки якнайбільше має бути спрямована на задоволення потреб ринку праці. Тож, прогноз ринку праці є одним із найважливіших інструментів планування та розвитку діяльності закладів професійної (професійно-технічної) освіти, які сприяють підвищенню кваліфікації шукачів роботи для їх швидшого повернення на ринок праці. Варто переглянути наявний список напрямів, за якими проводиться навчання, та оновити його відповідно до потреб ринку праці. Варто запровадити чіткий механізм відстеження працевлаштування безробітних після отримання професійно-технічної освіти протягом конкретних періодів часу (наприклад, через один, три, шість місяців) з метою оцінки актуальності освіти та профілю безробітної особи.

З метою впровадження нових підходів у роботі Державної служби зайнятості, у 2019 році Державна служба зайнятості презентувала Стратегію розвитку на 2019–2022 роки. Передумовами створення цієї стратегії були наявні виклики на ринку праці України, як-от високий рівень безробіття, дефіцит трудових ресурсів із потрібними роботодавцям знаннями та навичками, зміна ринку праці в напрямку більш мобільних та гнучких типів робіт, діджиталізація внутрішніх процесів тощо. Одночасно в стратегії було враховано чинні виклики, які стоять перед службою зайнятості: низький рівень користування послугами служби зайнятості, низький середній рівень заробітної плати у вакансіях, труднощі у взаємодії з роботодавцями тощо.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

У наукових доробках останнього періоду розуміння зайнятості дещо трансформується під впливом досліджень у сфері людського капіталу. Відповідно, зайнятість населення як соціально-економічна категорія - це залучення до трудової діяльності громадян згідно з їх фактичними та майновими можливостями, яка складається під впливом попиту і пропозиції на ринку праці та приносить матеріальну вигоду, здатну задовольнити відповідний життєвий рівень працівників та їх сімей. Таким чином, до зайнятого населення належать усі громадяни, зайняті будь-яким видом суспільно корисної діяльності. Чинники впливу на формування політики зайнятості можна класифікувати різним чином. Усе ж доцільно згрупувати їх за сферами впливу на процес вироблення даної політики, а саме на правові, економічні, політичні, соціальні, організаційні, демографічні. Кожна з груп чинників впливає певною мірою впливає на окремі напрями формування державної політики зайнятості. Це дозволяє сформулювати такі напрями, у межах яких діяльність органів влади потребує значного удосконалення перш за все з метою поліпшення ситуації на ринку праці.

Регулювання трудових відносин між роботодавцем і найманими працівниками завжди було одним із пріоритетних завдань державного управління, адже від позитивного вирішення проблем у цій сфері залежить не лише добробут працюючих і власників підприємств, але й успішний соціально-економічний розвиток країни загалом. Як показав проведений аналіз особливостей державного регулювання трудових відносин в Україні, існує певна система законодавчих актів та організаційно-правових заходів, які загалом забезпечують належний рівень трудових відносин між роботодавцем і працівниками. Проте сучасні умови, зокрема, євроінтеграційні процеси Української держави вимагають оновлення і правових актів, і сутності взаємин між владою, бізнесом та громадянами, пов'язаних з трудовою діяльністю.

Зміст щоденної роботи Бердичівського міського центру зайнятості - зорієнтувати відвідувачів у нинішніх реаліях ринку праці, навчити їх правильно

оцінити ситуацію, в якій опинилися, врахувати побажання, професійні навички, освіту, порівняти особисті дані з вимогами працедавців, аби в найкоротший термін знайти оптимальний варіант працевлаштування. Вже під час першої зустрічі ознайомлюють відвідувачів з переліком вільних робочих місць, запрошують на семінари з техніки пошуку роботи, під час яких допомагають оволодіти певними правилами і ефективними прийомами пошуку роботи. У 2020 році на ринку праці міста Бердичева, так і України цілком, виникли серйозні соціально-економічні виклики, спричинені поширенням коронавірусної хвороби COVID-19, які змусили значно скоригувати пріоритети державної політики з метою недопущення поширення захворювання. Існуючий досвід роботи показав, що вирішення проблемних питань працевлаштування населення м.Бердичева забезпечується тільки шляхом тісної співпраці Бердичівського міського центру зайнятості, органів місцевого самоврядування та роботодавців. Одним з напрямків активної співпраці є Програма зайнятості населення Бердичівської міської територіальної громади на 2021-2023 роки розроблена управлінням праці, сім'ї та соціального захисту населення, структурними підрозділами виконавчого комітету Бердичівської міської ради, Бердичівським міським центром зайнятості, з урахуванням тенденцій економічного і соціального розвитку міста в 2020 році, що впливають на формування ринку праці та його показники. Загалом Бердичівським міським центром зайнятості протягом 2018–2020 року кількість офіційно зареєстрованих безробітних збільшилася. Якщо у 2018 році статус безробітного мали 3057 осіб, то у 2020 році цей показник збільшився до 4035 осіб. Водночас кількість осіб, які отримали роботу з допомогою міської служби зайнятості, протягом 2018–2020 року відчутно зросла: з 760 осіб у 2018 до 999 осіб у 2020 році відповідно. Крім того, упродовж 2020 року зменшилася і кількість осіб, яких було працевлаштовано до набуття статусу безробітного. Якщо у 2018 році отримали роботу з допомогою міського центру зайнятості до набуття статусу безробітного 2675 працевлаштованих осіб, то у 2020 році ця кількість зменшилася до 1936 осіб.

На основі ретельного вивчення міжнародного досвіду механізму регулювання ринку праці виділено проблеми, що заважають Україні забезпечити стабільне функціонування ринку праці, визначено пріоритетні напрями даного процесу. Доведено, що дослідження теоретичних і прикладних підходів вдосконалення регулювання ринку праці, визначення й обґрунтування механізмів регулювання ринку праці повинно спиратися на уточнення умов інтеграції України у світову економіку на законодавчому, нормативно-правовому, організаційному, фінансовому рівнях. Уточнено інструменти, за якими здійснюється удосконалюється законодавство розвинених країн у галузі регулювання ринку праці. Визначено можливості їх використання в Україні, серед них: конвергенція, державне регулювання, професійна підготовка, трудові права та гарантії, програми зайнятості, соціальний захист.

Підсумовуючи викладене вище, основними напрями та заходи щодо поліпшення ситуації у сфері зайнятості населення на 2021-2023 роки є: забезпечення продуктивної зайнятості та створення нових робочих місць; сприяння розвитку підприємництва та самостійної зайнятості; забезпечення створення гідних умов праці та детінізація відносин у сфері зайнятості населення; організація профорієнтаційної роботи, професійно-освітня підготовка кадрів та підвищення конкурентоспроможності робочої сили, забезпечення створення умов для професійного навчання впродовж життя, прогнозування попиту роботодавців на робочу силу; сприяння зайнятості громадян, в тому числі молоді та осіб, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці; інформаційна політика з висвітлення питань щодо сприяння зайнятості, участь у міжнародних проектах та подальший інноваційний розвиток послуг на ринку праці. Сучасний етап соціально-економічного розвитку міста Бердичева зумовлює необхідність значного покращення діяльності міської служби зайнятості, оскільки це найважливіший інститут, який регулює ринок праці. Аналіз сучасної ситуації показує, що роботодавці міста Бердичева переважно реєструють вакансії, які є непривабливими та низькооплачуваними. Це свідчить про недостатній рівень співпраці між роботодавцями та Бердичівським міським центром зайнятості,

низький рівень наданих послуг, а також непривабливий імідж служби зайнятості. Необхідно розширити сферу послуг та вжити заходів щодо покращення якості послуг, що надаються, щоби досягти більшого ефекту від роботи з роботодавцями. Варто спростити процедури реєстрації вакансій, залучення роботодавців до спеціальних цільових програм зі сприяння працевлаштуванню.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Амоша О.І., Антонюк В.П. Ринок праці промисловості України та трудовий потенціал галузі: сучасні тенденції і проблеми. Ринок праці та зайнятість населення. 2018. № 4. С. 18-24.
2. Бандур С. І., Ковенська О.А. Теоретико-методологічні імперативи державного регулювання ринку праці в контексті реформування економіки України. Ринок праці та зайнятість населення. 2019. № 2. С. 9-13.
3. Бердичівський міський центр зайнятості [офіц. стор.]. – Режим доступу : <https://www.facebook.com/Berdichiv.MCZ/>
4. Васильченко В. С. Державне регулювання зайнятості : Навч. посіб. 2- ге вид. перероб. і доп. К. : КНЕУ, 2008. 456 с.
5. Венедіктов В.С. Сучасні проблеми трудового права України: навч. посіб., 2018. 293 с.
6. Головне управління статистики у Житомирській області: <http://www.zt.ukrstat.gov.ua/StatInfo/StatInfrinprac2.html>
7. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносин: Підручник. К.: Знання, 2004. 535 с.
8. Державна служба статистики України : [офіц. сайт.]. – Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2021/rp/eans/eans_u/arch_znsmv_u.htm.
9. Дія. Цифрова освіта <https://osvita.diia.gov.ua/>
10. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. К. : КНЕУ, 2009. 711с.
11. Економічна енциклопедія: [у 3 т.]. / Голова редакційної ради: Гаврилишин Б. Д., відп. редактор Мочерний С. В. та ін. К.: Видавничий центр «Академія», 2002. Т. 1. 864 с.
12. Єременко В. Соціальна економіка в концепції еволюції соціально-економічних систем. Економіка України. 2008. №3. С.19-28.
13. Житомирський обласний центр зайнятості [офіц. сайт.]. – Режим доступу : <https://zhy.dcz.gov.ua/analitics/76>

14. Зайцева І.С., Бунчикова Т.С. Ринок праці в Україні: фактори формування, сучасний стан і тенденції розвитку. Управління розвитком. 2016. № 3 . С. 105-113.
15. Закон України № 1217_IX від 05.02.2021 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України відносно обліку трудової діяльності робітника в електронній формі». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1217-20#Text>
16. Закон України №530-IX від 17.03.2020 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID_19)» зайнятість. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/530-20#Text>
17. Злупко С. М., Радецький Й. І. Людський потенціал, зайнятість і соціальний захист населення в Україні : навч. посібник. Львів : Видавничий центр ЛНУ ім. Івана Франка, 2001. 192 с.
18. Зуб М.Я. Організаційно-економічний механізм регулювання і розвиток регіонального ринку праці за умов євроінтеграції: дис. канд. екон. наук: 08.00.07 / Хмельн. нац. ун-т, Хмельницький. 2012. 220 с.
19. Калина А.В. Економіка праці : [навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл.] / А.В. Калина. – К. : МАУП, 2004. – 272 с
20. Кисельов О. І., Кобзев Т.А. Трудове право України: навч. посіб. 2017.308 с.
21. Коваль С.П. Ринок праці України в умовах Євроінтеграції. Економічний вісник університету. № 37/1. 2018. С. 295-302.
22. Кодекс законів про працю України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
23. Колот А.М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія. К.: КНЕУ. 2019. 251с.
24. Конституція України: Прийнята на 5-й сесії України 28 червня 1996 р. К: Преса України, 1997. 80 с.
25. Онікієнко В.В., Коваленко Н.І. Продуктивна зайнятість : зміст, актуальні проблеми і шляхи досягнення. К. : Принт Експрес, 1999. 50с.
26. Освітній портал ДСЗ <https://skills.dcz.gov.ua/>
27. Офіційний сайт Державної служби зайнятості.URL: [https:// www.](https://www.)

dcz.gov.ua/links.

28. Павлюк Т.В. Зайнятість населення як економічна категорія: її роль у функціонуванні ринкової економіки. Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського. Вип. 14. 2018. С. 26-31.

29. Пасека А.С. Ринок праці та його розвиток: гносеологічний аналіз. Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. 2018. Вип. 30. С. 154-161.

30. Петрова І. Л. Ринок праці України: суперечності функціонування і перспективи розвитку. Україна: аспекти праці. 2019. № 3. С. 3-9.

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

32. Порядок здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю: Постанова Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 823 Дата оновлення: 08.07.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/823-2019> (дата звернення: 15.02.2021).

33. Про зайнятість населення : Закон України від 9 серп. 2019 р. № 5067-VI. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.

34. Проект Закону України № 5054-1 від 25.02.2021 року «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо регулювання деяких питань трудових відносин». URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=71251

35. Проект Закону України № 5161 від 25.02.2021 року «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості». URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=71242

36. Проект Закону України №5054 від 09.02.2021 року «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності». URL: <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc41?pf3511=71071>

37. Проект Трудового кодексу України (реєстр.номер 2410 від 08.11.2019)

URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331 (дата звернення: 15.02.2021).

38. Розпорядження Кабінету міністрів України «Про затвердження «Основні напрями реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2022 року» від 24 грудня 2019 р. № 1396-р.

39. Савченко Н. В. Сервісна діяльність державної служби зайнятості : монографія. К. : ЦП Компринт, 2019. 458 с.

40. Семикіна М.В., Пасека А.С. Ринок праці України: тенденції та особливості розвитку Вісник Хмельницького національного університету. 2021. № 5. Т.1. С. 165-170.

41. Стойко О. М. Трансформаційні зміни державних інститутів та якості державного управління. Держава і право. 2010. Випуск 50. С. 666-671.

42. Стратегія сталого розвитку України до 2030 року (проект). – Режим доступу: https://www.undp.org/content/dam/ukraine/docs/SDGreports/UNDP_Strategy_v06-optimized.pdf.

43. Структурні реформи економіки: світовий досвід, інститути, стратегії для України : монографія / О. І. Амоша, С. С. Аптекар, М. Г. Білопольський, С. І. Юрій та ін.; ІЕП НАН України, ТНЕУ МОНМС України. Тернопіль : Економічна думка ТНЕУ, 2011. 848 с.

44. Терно А.В. Ринок праці України в умовах глобалізації економіки. Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету ім. Г.С. Сковороди. 2020. Вип. 17. С. 130-138.

45. Тимош І. М. Економіка праці : навчальний посібник. Тернопіль : Астон, 2001. 347 с.

46. Трубич С. Ю. Трудовий потенціал і зайнятість населення України в умовах переходу до ринку. Тернопіль, 1996. 198 с.

47. Український ринок праці: імперативи та можливості змін : колективна монографія / за наук. ред. д.е.н., проф. І.Л. Петрової, к.е.н. В.В. Близнюк ; НАН

України, ДУ «Ін-т екон. та прогноз. НАН України». – Електрон. дані. – К., 2018. – 356 с. – Режим доступу : <http://ief.org.ua/docs/mg/306.pdf>

48. Уніга О. В. Державна політика зайнятості населення України в період економічної кризи. Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія економіка. 2020, випуск 2 (4). Частина 2. С. 44-48.

49. Швець О.В. Безробіття в Україні: причинно-наслідковий вектор дослідження. Вісник ХНАУ ім. В.В. Докучаєва. № 2. 2019. С. 190-198

50. Юрчик Г.М. Човпило М.М. Тенденції та напрями подолання безробіття в Україні. Вісник НУВГП. Вип. 3 (83). 2019. С. 226-236.

51. 10 популярних галузей за кількістю вакансій в Бердичеві. - <https://ua.trud.com/ua/berdichev/salary/167.html>

52. Coursera <https://www.coursera.org/>.

53. <http://berdichev-rda.gov.ua/>

54. http://berdpо.info/news/misto/berdichivskiy_miskiy_tsentr_zaynyatosti_spilni_zu_sillya_u_poshuku_roboti-id10551.html

55. http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/20112/Koliadych_Analiz_modelei_rynku_pratsi.pdf?sequence=1&isAllowed=y

56. http://nbuv.gov.ua/UJRN/ipd_2014_18_39

57. https://berdychiv.com.ua/wp-content/uploads/2020/08/Інформація_про_хід_виконання_програми_соціально-економічного_розвитку.pdf

58. <https://ips.ligazakon.net/document/C016220>

59. <https://www.facebook.com/ztocz/posts/2676684359311719/>

60. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1320-20#Text>

61. Прометеусь <https://prometheus.org.ua/>

Київський національний торговельно-економічний університет
Кафедра публічного управління та адміністрування

РЕФЕРАТ
ВИПУСКНОЇ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ
на тему:
РЕАЛІЗАЦІЯ ДЕРЖАВНИХ ПРОЕКТІВ І ПРОГРАМ

Студента (ки) 2 курсу, 5м групи,
спеціальності 281 «Публічне
управління та адміністрування»
спеціалізації «Публічне
управління та адміністрування»

(підпис студента)

Гришук
Вікторії
Володимирівни

Науковий керівник
док. екон. наук,
доцент

(підпис керівника)

Новікова
Наталія
Леонідівна

Гарант освітньої програми
канд. екон. наук,
доцент

(підпис гаранта)

Дьяченко
Ольга
Володимирівна

Київ 2021

Випускна кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел з 61 найменування. Матеріали роботи містять 7 рисунків та 8 таблиць. Загальний обсяг роботи складає 55 сторінок комп'ютерного тексту, основної частини – 46 сторінок.

Для досягнення зазначеної мети було вирішено такі завдання:

- дослідити сутність, цілі та чинники формування державної політики у сфері зайнятості;
- проаналізувати нормативно-правове забезпечення формування державної політики у сфері зайнятості в Україні;
- дослідити діяльність Бердичівського міського центру зайнятості
- здійснити моніторинг та оцінювання державної політики в сфері зайнятості на матеріалах Бердичівського міського центру зайнятості;
- провести імплементацію світового досвіду здійснення державної політики в сфері зайнятості в Україні;
- узагальнити напрями удосконалення державної політики у сфері зайнятості України

Об'єкт дослідження є процес формування державної політики у сфері зайнятості України.

Предмет дослідження є теоретичні та прикладні аспекти формування державної політики у сфері зайнятості України.

Методологічною основою дослідження є загально-наукові та спеціальні методи наукового пізнання. Використання системного та комплексного дослідницьких підходів дозволило визначити специфічні риси зайнятості як об'єкта державної політики. Індукційний метод дозволив зробити логічні узагальнення, пов'язані з сучасними процесами на ринку праці в м.Бердичеві. Історико-логічний метод використано в дослідженні нормативно-правової бази регулювання державної політики у сфері зайнятості. За допомогою економіко-статистичних методів проаналізовано роботу Бердичівського міського центру зайнятості щодо реалізації державної політики у сфері зайнятості.

Апробація результатів дослідження. За результатами дослідження була опублікована наукова стаття «Формування державної політики у сфері зайнятості» // Публічне управління та адміністрування в умовах суспільних трансформацій : зб. наук. ст. студ. відп. ред. Н. Л. Новікова. – К.: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2021. – С. 81- 85.

У першому розділі розкриваються теоретичні основи формування державної політики у сфері зайнятості України.

У другому розділі здійснюється оцінка реалізації державної політики у Бердичівському міському центрі зайнятості.

У третьому розділі узагальнюються напрями удосконалення державної політики у сфері зайнятості України.

Одержані результати можуть бути враховані та використані для покращення роботи щодо реалізації державної політики зайнятості в Бердичівському міському центрі зайнятості.

АНОТАЦІЯ

Гришук Вікторія Володимирівна

Формування державної політики у сфері зайнятості України

У випускній кваліфікаційній роботі досліджено зайнятість та її роль у функціонуванні ринкової економіки. Визначено чинники які мають вплив на формування державної політики зайнятості в Україні. Розглянуто діяльність Бердичівського міського центру зайнятості, проведено оцінку та аналіз динаміку чисельності та розподілу зайнятого населення міста Бердичева, а також підведення підсумків роботи Бердичівського міського центру зайнятості щодо реалізації державної політики зайнятості. Досліджено імплементацію світового досвіду здійснення державної політики в сфері зайнятості в Україні. Узагальнено основні напрями публічного контролю за дотриманням законодавства про зайнятість населення. Запропоновано заходи для покращення роботи щодо реалізації державної політики зайнятості в Бердичівському міському центрі зайнятості. Сформульовано напрямки та пріоритети удосконалення державної політики зайнятості України.

Ключові слова: зайнятість, центр зайнятості, публічний контроль, державне регулювання, державна політика.

SUMMARY

Grishchuk Victoria Vladimirovna

Formation of state policy in the field of employment of Ukraine

Employment and its role in the functioning of a market economy are studied in the final qualification work. Factors influencing the formation of state employment policy in Ukraine have been identified. The activities of the Berdychiv City Employment Center are considered, the dynamics and distribution of the employed population of Berdychiv are assessed and analyzed, as well as summing up the work of the Berdychiv City Employment Center on the implementation of state employment policy. The implementation of world experience in the implementation of state employment policy in Ukraine has been studied. The main directions of public control over the observance of the legislation on employment are generalized. Measures have been proposed to improve the implementation of the state employment policy in the Berdychiv City Employment Center. Directions and priorities for improving the state employment policy of Ukraine are formul

Key words: employment, employment center, public control, state regulation, state policy.

РЕЦЕНЗІЯ

на випускню кваліфікаційну роботу
студентки Гришук Вікторії Володимирівни
2 курсу 5м групи заочної форми навчання
спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування»
на тему «**Формування державної політики у сфері зайнятості України**»
(за матеріалами Бердичівського міського центру зайнятості)

Випускна кваліфікаційна робота виконана на тему, яка є актуальною для сфери зайнятості у сучасних умовах розвитку економіки і відносин держави з громадянами, передбачає дослідження широкого спектра проблем, пов'язаних із процедурою оптимізації державної політики у сфері зайнятості в Бердичівському міському центрі зайнятості. Виконана робота за змістом відповідає завданню в повному обсязі. Студентка продемонструвала достатній рівень володіння теоретичним матеріалом щодо обґрунтування теоретичних особливостей державної політики в сфері зайнятості та вміння застосовувати цей матеріал у процесі реального дослідження.

Робота розкриває сучасний стан реалізації державної політики зайнятості в Бердичівському міському центрі зайнятості. В роботі проаналізовано реалізацію державної політики в сфері зайнятості міста Бердичева, охарактеризовано її особливості та окреслено нормативно-правове регулювання. Визначено недоліки, та розроблено рекомендації щодо удосконалення реалізації державної політики зайнятості в Бердичівському міському центрі зайнятості.

Якість оформлення випускної кваліфікаційної роботи можна вважати задовільною. Основні вимоги щодо оформлення матеріалу враховані. Слід відзначити деякі несуттєві порушення стилю викладення матеріалу, який в окремих місцях роботи є ненауковим. В цілому матеріал роботи викладено послідовно і логічно.

Випускна кваліфікаційна робота рекомендується до захисту.

Рецензент



Жетієна Касимчува

Завідувачу кафедри публічного
управління та адміністрування
Новіковій Н.Л.

Заява

Я, Гришук Вікторія Володимирівна, повідомляю, що за результатами здійснення самостійної перевірки з використанням програмно-технічних засобів у наданій випускній кваліфікаційній роботі на тему: «Формування державної політики у сфері зайнятості України» не міститься елементів академічного плагіату. У випадках використання прямих запозичень з друкованих та електронних джерел, вказані відповідні посилання.

Робота для перевірки надається у друкованому та електронному варіантах. Електронна версія роботи ідентична з друкованою.

«3» листопада 2021 року

 (підпис)

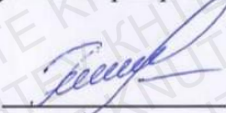
Згода

Я, Гришук Вікторія Володимирівна, цим засвідчую, що є автором випускної кваліфікаційної роботи на тему: «Формування державної політики у сфері зайнятості України» несу повну відповідальність за достовірність, точність та повноту поданої у роботі інформації, жодна частина роботи не була скопійована, за винятком випадків, коли робиться належне підтвердження в присвоєнні. Я підтверджую, що у роботі не міститься державної таємниці або інформації для службового користування.

Цим засвідчую, що жодна частина цієї роботи не була опублікована мною раніше.

Я даю дозвіл на те, що моя робота буде направлена в інституційний депозитарій Київського національного торговельно-економічного університету і збережена в базі даних для майбутньої перевірки плагіату.

«3» листопада 2021 року


Підпис

(Гришук В.В.)

Прізвище, ініціали