

Харківський національний університет імені В.Н.Каразіна

Економічний факультет

Кафедра економіки та менеджменту

Кваліфікаційна робота бакалавра

на тему: «ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ»

Виконав: студент 4 курсу,
групи ЕЛ-41

Спеціальності 281 «Публічне управління
та адміністрування»
Освітньо-професійної програми «Публічне
управління та адміністрування»

_____ Макар ОЛЕНДАРЬОВ

Керівник наукової роботи: кандидат еко-
номічних наук, доцент

_____ Ганна ЗАДНЄПРОВСЬКА

Рецензент:
кандидат економічних наук, доцент
проректор з науково-дослідної роботи
Харківського гуманітарного університету
«Народна українська академія»

_____ Ольга ІВАНОВА

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна

Факультет _____ економічний _____
Кафедра _____ економіки та менеджменту _____
Освітньо-кваліфікаційний рівень _____ бакалавр _____
Спеціальність _____ 281 «Публічне управління та адміністрування» _____
Освітньо-професійна програма «Публічне управління та адміністрування» _____

ЗАТВЕРДЖУЮ**Завідувач кафедри**

_____ **Ганна ДОРОШЕНКО**
(підпис) (ініціали, прізвище)

« 06 » червня 2024 року

**З А В Д А Н Н Я
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ БАКАЛАВРА**

_____ **Олендарьова Макара Олексійовича**
(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи «Державне регулювання зайнятості населення»
керівник роботи Заднепровська Ганна Ігорівна, кандидат економічних наук, доцент
(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)
затверджені наказом вищого навчального закладу від 09.04.2024 року №2101-5/786
2. Строк подання студентом роботи « 05 » червня 2024 р.
3. Перелік питань, які потрібно розробити: проаналізувати науково-доктринальні аспекти зайнятості, розглядаючи заходи державного сприяння зайнятості та підтримки безробітних; розкрити в нових умовах сутність РП як економічної категорії; виявити та дослідити особливості впливу ДП на РП; сформулювати важливі особливості ДП на РП Київської області.

4. План роботи

№ з/п	Назва етапів роботи
1	Розробка та узгодження плану кваліфікаційної роботи бакалавра, ознайомлення з літературними джерелами за темою.
2	Робота над теоретичним розділом.
3	Доопрацювання першого розділу згідно з рекомендаціями наукового керівника. Написання другого розділу кваліфікаційної роботи.
4	Доопрацювання другого розділу згідно з рекомендаціями наукового керівника.
5	Написання вступу, висновків кваліфікаційної роботи бакалавра; оформлення списку використаних джерел.
6	Доопрацювання кваліфікаційної роботи згідно з рекомендаціями наукового керівника, подання до рецензування.
7	Подання роботи на кафедру.

5. Дата видачі завдання « 28 » вересня 2023 р.

Здобувач вищої освіти

_____ Макар ОЛЕНДАРЬОВ
(підпис) (прізвище та ініціали)

Керівник роботи

_____ Ганна ЗАДНЄПРОВСЬКА
(підпис) (прізвище та ініціали)

Гарант освітньої програми

_____ Ганна ЗАДНЄПРОВСЬКА
(підпис) (прізвище та ініціали)

ПЕРЕЛІК СКОРОЧЕНЬ

1. ДП – державна політика.
2. РП – ринок праці.
3. СЗН – сприяння зайнятості населення.
4. ЕАН – економічно-активне населення.
5. ЖКГ – житлово-комунальне господарство.
6. КЗпП – Кодекс законів про працю.

ЗМІСТ

ВСТУП	6
РОЗДІЛ 1. НАУКОВО-ДОКТРИНАЛЬНІ ОСНОВИ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ НА РИНКУ ПРАЦІ	9
1.1. Державна політика у сфері сприяння зайнятості населення	9
1.2. Актуальні заходи щодо сприяння зайнятості населення	13
РОЗДІЛ 2. ТЕНДЕНЦІЇ ОСНОВНИХ ПОКАЗНИКІВ РИНКУ ПРАЦІ В КОНТЕКСТІ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ КИЇВСЬКОЇ ОБЛАСТІ	23
2.1. Реалізації державної політики на ринку праці Київської області	23
2.2. Стратегічне планування як інструмент державної політики на ринку праці Київської області	38
ВИСНОВКИ	52
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	54
ДОДАТКИ	58

ВСТУП

Формування та функціонування ДП на РП як наукова проблема дозріла не сьогодні. Вона знайшла своє віддзеркалення в дослідженнях представників класичної школи політекономії, яка активно вивчалася неокласиками та кейнсіанцями у ХХ столітті, а з початком 1990-х років активно розробляється в економічній науці країн всіх країн СНД, а отже, й України.

Постійне підтримання певного рівня зайнятості населення – складна проблема для будь-якої країни, у тому числі має багатовікові ринкові традиції. Вважається, що в сфері зайнятості ринок не може виявляти автоматичного впливу на процес саморегулювання. Тому у всіх країнах ринкової орієнтації проводиться політика регулювання зайнятості на основі, застосування постійних, гнучких за формами та засобами заходів державного впливу на сферу зайнятості. Забезпечення більш повної та ефективної зайнятості населення є одним з найважливіших завдань будь-якого демократичного суспільства.

ДП в області зайнятості зобов'язана вирішити два основних питання:

- по-перше, задоволення потреби в робочій силі функціонуючого інвестуючого капіталу. Енергійно та прибутково функціонуючий капітал – найкраще свідомство ефективного використання робочої сили;
- по-друге, забезпечення робочими місцями працездатного населення як умова нормального існування людей. Піклування про добробут населення є традиційною функцією держави.

Проте сьогодні, коли роль держави в економічному житті піддається кардинальному перегляду, постсоціалістичним країнам необхідно в рамках існуючої у світовій економічній науці розкиду думок в оцінці місця держави в економічній системі – від анархії до тоталітаризму – вибирати оптимальну для кожної конкретної країни в кожен даний період її розвитку ту або іншу комбінацію ринку та ринкової системи, що дозволяє найкращим чином вирішити основні проблеми сучасного періоду.

Проблема вибору та поєднання багатообразних форм, методів та інструментів регулювання – одна з найбільше важливих, складних та дискусійних в економічній науці. Саме підхід до вирішення цього корінного питання, до оцінки тих чи інших ланок механізму регулювання економіки, їх ролі, ефективності та «дозування» служить «осілком», який розділяє представників різних шкіл. Погляди в питання про ролі та функції держави в економіці простягаються в діапазоні від «нічного вартового» до органу, який практично все контролює та всім розпоряджається – у тому числі і як власник величезних чинників виробництва.

Держава на РП повинна належно здійснювати систему заходів цілеспрямованого впливу на кількісні та якісні аспекти розвитку та споживання працівників, досягнення більшої відповідності їх професійної підготовки сучасному рівню виробництва. Крім того, на сьогоднішній день з'явилися нові протиріччя, такі як протиріччя між досягнутим рівнем освіти та кваліфікацією основної маси працівників та неспроможністю їх застосування в умовах економічного спаду, зміна статусу від «повністю та завжди зайнятого» до «можливо безробітного», зростаюча конкуренція між окремими групами працездатних за віком та статтю, становищем в ієрархічній системі посадового суспільства.

Розробка ефективної ДП на РП неможливі без теоретичного узагальнення особливостей вітчизняної моделі цього ринку, глибокого вивчення процесів та явищ на даному ринку, виявлення основних закономірностей становлення та його функціонування в ринковій економіці.

Недостатня розробленість вищевказаних проблем обумовила актуальність обраної теми кваліфікаційної роботи бакалавра, результати якого можуть сприяти формуванню науково-обґрунтованої соціальної політики у сучасному суспільстві.

Актуальність проблеми формування ДП на РП та її практичне застосування в Україні, її наукова та практична значимість визначили мету та завдання дослідження.

Об'єктом дослідження є РП Київської області.

Предметом дослідження кваліфікаційної роботи бакалавра є ДП на РП Київської області.

Метою роботи є аналіз теоретичних аспектів державного регулювання РП, оцінка основних напрямів ДП на РП Київської області, а також розробка механізмів їх ефективної реалізації.

Для досягнення поставленої мети визначено такі завдання:

- проаналізувати науково-доктринальні аспекти зайнятості, розглядаючи заходи державного сприяння зайнятості та підтримки безробітних;
- розкрити в нових умовах сутність РП як економічної категорії;
- виявити та дослідити особливості впливу ДП на РП;
- сформулювати важливі особливості ДП на РП Київської області.

Методологічною та методичною базою дослідження є діалектичний підхід до формування РП як до соціально-економічної структури розвитку економічних та суспільних відносин з точки зору логіки розвитку людського суспільства, відбитий у концепціях та гіпотезах й обґрунтований у працях вітчизняних та зарубіжних вчених, а також ДП на РП. Використовувалися також наступні методи пізнання економічних явищ та процесів: статистичний, графічний, системного підходу, аналіза та синтезу.

Практична значимість дослідження полягає в пропозиції економічних інструментів та механізмів реалізації основних напрямів ДП на РП Київської області.

Апробація результатів роботи відображена у тезах XXI Міжнародної науково-практичної конференції «Theoretical methods of research of the latest problems», а саме: «Державна політика у сфері зайнятості населення».

РОЗДІЛ 1

НАУКОВО-ДОКТРИНАЛЬНІ ОСНОВИ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ НА РИНКУ ПРАЦІ

1.1. Державна політика у сфері сприяння зайнятості населення

ДП у будь-якому питанні – це певний вектор розвитку, обраний органами вищої державної влади на основі стратегічних цілей та існуючих соціально-економічних показників. На сьогоднішній день В.С. Васильченко, Є. Вишневська, М. Ворона, В.І. Герасимчук, В. Гжещук, О.О. Титар, Я. Камінецький та інші науковці відносять політику у сприянні зайнятості до поділу соціальної політики.

Якщо синтезувати С.І. Бандуру, І.Л. Петрову, В.М. Петюху та ін., політика зайнятості – це комплекс організаційних, економічних, правових заходів, спрямованих на створення та підтримку соціальних інститутів, які є суб'єктами цієї політики, спрямована на створення умов, що забезпечують населення робочими місцями та можливостями докласти власні здібності та таланти для отримання коштів для існування.

Наскільки політика зайнятості пов'язана безпосередньо з поняттям зайнятості, настільки ж пов'язана з поняттям безробіття. Безробіття, будучи однією з основних проблем ринкової економіки, вирішенням якої займається держава, є явищем макроекономічної нестабільності соціально-економічної сфери. Говорячи мовою економічної політики, безробіття – це стан ринку, у якому пропозицію робочої сили в перевищує попит.

Існує кілька поглядів та декілька рівнів, які може мати політика зайнятості. Так, наприклад О.І. Амоша, В.П. Антонюк, І.С. Зайцева, Т.С. Бунчикова, розглядаючи проблему безробіття та її динаміку на території України, виділяють п'ять рівнів: загальнодержавний, суб'єктний, регіональний, на окремих територіях та в населених пунктах, а також здійснюваний місцевими органами.

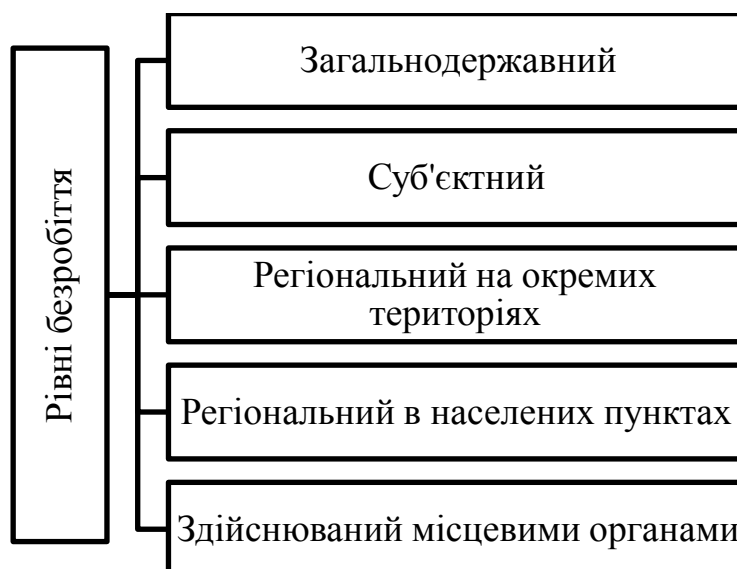


Рисунок 1.1. – Рівні безробіття за дослідженнями Т.С. Бунчикова.
 Джерело: складено автором на основі джерел [10; 12; 20]

У свою чергу, П. Коваль, А.С. Пасєка, М.В. Семикіна, А.В. Терно, розглядаючи заходи держави щодо регулювання зайнятості, виділяє три рівні: державний, регіональний та місцевий. О.В. Швець підтримує останню думку, описуючи повноваження органів різних рівнів влади. Цієї ж точки зору дотримується автор, оскільки Закон України «Про зайнятість» є одним з основних документів, що регулює правовідносини у питаннях зайнятості та її сприяння державою.

Функція ДП зайнятості полягає у гарантії раціонального розподілу робочої сили на території всієї країни, регулювання відносин, що виникають між суб'єктами РП, фінансове забезпечення безробітних.

З погляду Конституції України, існує кілька основних принципів реалізації політики зайнятості: добровільність, неприпустимість будь-яких форм примусу до праці, дотримання прав населення на повну, продуктивну та вільно обрану зайнятість. Грунтуючись на цих принципах, держава реалізує політику у сприянні зайнятості в кількох напрямках (рис. 1.3).

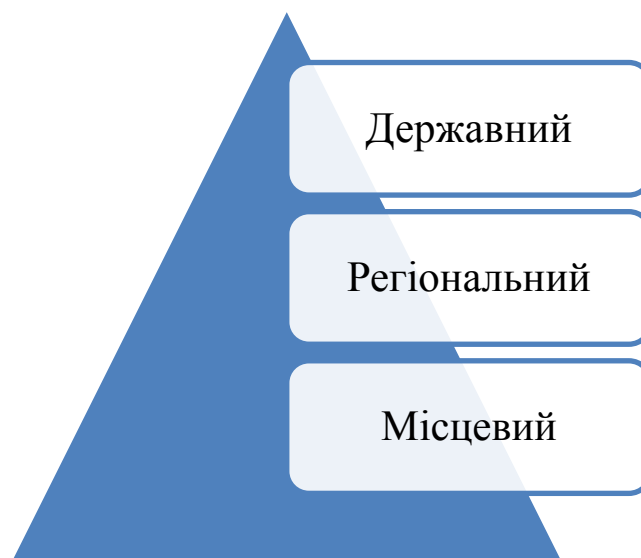


Рисунок 1.2. – Рівні заходів держави щодо регулювання зайнятості за О.В. Швеця. Джерело: складено автором на основі джерел [15; 18; 28]



Рисунок 1.3. – Напрямки державної політики у сприянні зайнятості. Джерело: складено автором на основі джерел [15; 18; 28]

При грамотній реалізації кожного з цих напрямів забезпечується також конституційне право громадян на умови гідного життя та розвитку особи.

С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко, О.В. Бражко, Н. Зеліско, А. Гаврилюк та ін. поділяють політику, що здійснюється державою з метою сприяння зайнятості, на два типи:

- активна, що передбачає реалізацію заходів, вкладених у зниження рівня безробіття, збільшення конкурентоспроможності кадрів РП (різні соціальні напрями від розвитку самозайнятості до розвитку працюючих);
- активна, що передбачає сукупність заходів, мета яких – налагодити негативні наслідки нестачі робочих місць (допомоги, матеріальна та психологічна допомога та ін.).

Органи державної влади суб'єктів країни можуть:

- приймати нормативні правові акти суб'єктів країни, розробляти та реалізовувати регіональні програми, заходи активної політики, організувати проведення спеціальних заходів щодо профілювання безробітних, визначати списки пріоритетних професій;
- проводити моніторинг та здійснювати прогностичні оцінки РП, контролювати прийом на роботу особливих категорій громадян, здійснювати реєстрацію безробітних громадян та контроль за їх кількістю, надавати державні послуги у сфері сприяння зайнятості (соціальна адаптація, сприяння самозайнятості, сприяння у переїзді тощо), а також контроль за працею іноземних громадян.

У свою чергу органи місцевого самоврядування можуть брати участь в організації та фінансуванні:

- тимчасове працевлаштування неповнолітніх 14-18 років, безробітних, безробітних із середньою професійною освітою у віці 18-20 років;
- ярмарок вакансій та навчальних робочих місць.

Л.Г.Ковалевським наголошується на тенденції до розширення повноважень у сфері реалізації ДП СЗН органів державної влади.

Як один з найважливіших органів, відповідальних за реалізацію ДП СЗН необхідно виділити державну службу зайнятості, основною функцією якої є аналіз та прогноз стану та розвитку РП, інформування про РП, допомогу у пошуку кадрів та робочих місць.

Закон про зайнятість чітко та вичерпно визначає межі повноважень кожного з рівнів влади, але слід зазначити, що моніторинг та прогнози балансу РП присутні як на державному, так й на місцевому рівнях, що свідчить про необхідність співпраці між усіма рівнями влади для досягнення оптимального стану РП.

1.2. Актуальні заходи щодо сприяння зайнятості населення

Як інструмент реалізації ДП у сфері СЗН виступають заходи сприяння зайнятості та зниження напруженості на РП, які реалізуються як державними, так й обласними й місцевими органами управління.

Природно, що спільними заходами СЗН є сукупний економічний розвиток країни, підтримка інноваційних та наукових ініціатив як у бізнесі, так й в державних установах, грамотна реалізація програм стратегічного розвитку кожної галузі вітчизняної економіки. Для цього потрібне якісне податкове адміністрування, ефективна міграційна політика, підтримка малого та середнього бізнесу тощо.

Так, наприклад, В.Г. Федоренко, аналізуючи типологію та заходи щодо стабілізації РП, підкреслює, що в сучасних умовах безробіття – це давно не індивідуальна проблема працівника, оскільки її причина полягає в ірраціонально функціонуючій економічній системі, у зв'язку з чим забезпечення ефективної зайнятості – одне з найважливіших завдань держави. Автор, як міру сприяння зайнятості пропонує індустріальну диверсифікацію, яка включає індустріальну диверсифікацію міста та сталий розвиток диверсифікованого

міста, а в якості ядра пропонує комунальні індустріальні парки. Враховуючи зростаючу тенденцію в Україні на створення територій з особливим економічним статусом (сюди входять особливі економічні зони, території випереджаючого розвитку, а також зони територіального розвитку) цей напрямок застосовується й на державному рівні, адже на території України присутня велика кількість старопромислових територій, містоутворюючих підприємств, які функціонують неефективно тощо.

Тим не менш, приватними заходами сприяння в рамках Закону України «Про зайнятість», Державної програми сприяння зайнятості та ін. нормативних правових документів, буде дещо різний і більш конкретний перелік, хоча про заходи сприяння зайнятості в науковому світі думки в певному сенсі розходяться.

Так, наприклад, О.Б. Демущ, аналізуючи актуальні питання правового забезпечення трудової зайнятості та організації працевлаштування, як актуальні заходи сприяння зайнятості виділяє два великі блоки:

- організацію громадських робіт та професійне навчання;
- додаткову професійну освіту безробітних та незайнятих громадян, спираючись на перелік заходів, перерахованих у Державній програмі СЗН до 2026 року.

Громадські роботи займають особливе місце в історії правового регулювання зайнятості особливе місце в системі заходів СЗН. Фінансування при цьому здійснюється за рахунок організацій, на користь яких здійснюються відповідні громадські роботи, у деяких випадках за рішенням органів державної влади воно може здійснюватися за рахунок бюджетних асигнувань, що надаються у вигляді субвенцій суб'єктам господарювання, які потім перенаправляються до відповідних організацій.

Існує кілька напрямків, за якими можуть бути організовані громадські роботи:

- будівництво, ремонт, утримання доріг, будівництво та реконструкція житла та об'єктів соціально-культурного призначення, забезпечення інфраструктури комунікацій територій;
- робота у сільськогосподарській меліорації, лісовому господарстві, допомога у відновленні історико-культурних об'єктів, заповідних зон, озеленення, допомога у збиранні та переробці вторинної сировини та відходів;
- забезпечення оздоровлення та відпочинку дітей, догляд за людьми похилого віку, інвалідами, допомога в обслуговуванні пасажирського транспорту, проведення заходів громадсько-культурного призначення.

Необхідно відзначити, що діяльність, пов'язана з роботами з ліквідації наслідків аварій, природних катастроф, інших надзвичайних ситуацій, не належить до громадської роботи.

Перевагою в отриманні права на участь у громадських роботах мають безробітні, які не отримують допомогу, громадяни, які перебувають безробітними на обліку в органах служби зайнятості довше півроку.

В органах служби зайнятості бажаним та відповідним за вимогами претендентам надається направлення, яке є підставою для прийому на роботу, але перед початком здійснення громадських робіт роботодавець та працівник повинні укласти терміновий трудовий договір, який може бути достроково розірваний без застосування санкцій у разі, якщо працівник знайде постійну чи тимчасову роботу.

Метою використання професійної підготовки, підвищення кваліфікації, перепідготовки та інших схожих заходів полягає у допомозі адаптації на РП людей, які втратили роботу або не мають відповідної кваліфікації. З економічної точки зору перевагою цього заходу є ще й статистичні позитивні зміни, оскільки на період навчання безробітні переходять у категорію зайнятих, як зазначає Є.П. Качан та його колеги під час аналізу проблем розвитку та організації соціально-трудова систем.

Професійна підготовка та інші заходи мають відстрочений характер, що виправдовує витрати держави на цьому напрямку, крім того, необхідно враховувати, що в процесі визначення переліку затребуваних спеціальностей беруть участь роботодавці, що збільшує ймовірність працевлаштування після навчання.

Безпосередньо право безробітних на отримання безкоштовної професійної та додаткової професійної освіти за направленням органів служби зайнятості зазначається у Законі України «Про зайнятість». При цьому громадянин має право отримати навчання, якщо він не має кваліфікації, якщо у зв'язку з ринковими змінами його професія більше не затребувана, а також якщо він втратив фізичну або психічну можливість здійснювати роботу, якою він займався раніше. Крім того, інваліди, батьки та опікуни дітей-інвалідів, громадяни без роботи більше півроку, звільнені з військової служби та їх подружжя, випускники та вперше шукаючі роботу мають пріоритетне право на професійне навчання.

Саме собою професійне навчання може мати на увазі професійну підготовку для прискореного набуття навичок, перепідготовку для нових професій, збільшення професійного профілю, підвищення кваліфікації, отримання додаткових знань, оновлення теоретичних основ, стажування для закріплення теоретичних знань. Пріоритетні професії закріплюються Департаментом праці та зайнятості конкретного регіону.

У свою чергу, Ю.В. Герцій, оцінюючи ефективність державної антикризової політики на регіональних ринках праці, виділяв як заходи такі дії:

1. Інформування про наявні вакансії, організація ярмарок вакансій, оскільки особисті зустрічі роботодавців з претендентом дозволяють роботодавцям здійснювати пошук кадрів з мінімальними витратами, але при цьому надавати всім бажаючим шанс отримати бажану посаду.
2. Тимчасове працевлаштування, громадські роботи, наголошуючи при цьому, що громадські роботи можуть виступати як міра сприяння

зайнятості тільки в періоди кризи для збільшення ефективного попиту та реалізації політики дешевих грошей.

3. Професійна підготовка, випереджаюче навчання, перепідготовка, підвищення кваліфікації як інструмент профілактики та подолання структурного та фрикційного безробіття.
4. Допомога у розвитку географічної мобільності, мета якої полягає у рівнянні попиту та пропозиції на робочу силу кожної з територій країни. Цю ж міру виділяла Г.В. Сулейманова, відзначаючи, що мобільність населення відноситься до однієї з нових економічних вимог, обумовлених тенденцією до глобалізації, що збільшується.
5. Стимулювання самозайнятості безробітних громадян та створення робочих місць у малому бізнесі, тобто стимуляція підприємницької та трудової активності серед населення, частково шляхом самозайнятості. Малі підприємства служать своєрідною подушкою безпеки, буфером для економіки країни, оскільки вони швидко адаптуються до зовнішніх умов, що змінюються, та саме гнучкість й швидкість прийняття та здійснення управлінських рішень дозволяє малим підприємствам контролювати виробничий процес й швидко його адаптувати до змін попиту. Малим підприємствам, на відміну від великих, властива висока маневреність, швидка реакція на попит, перспектива швидкого впровадження нових технологій. Саме малий бізнес – це одна із умов успішного оздоровлення економіки, розвитку здорової ринкової конкуренції.
6. Допомога у працевлаштуванні особливих категорій громадян, зокрема інвалідів. Цей напрямок представляє підвищену соціальну важливість, оскільки соціальна держава, якою проголошує Україну Конституція, має надавати рівні можливості всім кадрам, незалежно від їх фізичних та моральних особливостей.
7. Дострокові пенсії, надання яких дозволяє вивести з РП особи передпенсійного віку на підставі особливого виду соціального захисту.

Однак нещодавні зміни в українському законодавстві, пов'язані з працевлаштуванням пенсіонерів, й наукові та суспільні суперечки про недискримінацію як на робочому місці, так і в будь-якій іншій сфері життя громадянина, що почастишали останнім часом, роблять цей захід у деякому сенсі дискримінаційним, оскільки кожна особа повинна мати рівні права на працю, у зв'язку з чим цей захід не підходить ні як антикризовий, ні як міра сприяння зайнятості в стабільному стані економіки.

Н.В. Тітченко також пропонує як окрему категорію заходів виділити заходи сприяння зайнятості безробітної молоді, оскільки цій категорії громадян парадоксально буває найскладніше знайти відповідну вакансію через нестійкі життєві установки, відсутність виробничого стажу та досвід роботи і внаслідок цього – низьку конкурентоспроможність на РП. Для вирішення цієї важливої соціальної проблеми (оскільки молодь – найперспективніший прошарок населення з очевидних причин) як нині реалізований захід автор виділяє створення Молодіжної біржі праці та центрів працевлаштування та інформації, що будуть сприяти професійній орієнтації та пошуку роботи громадянам у віці 14-30 років, діяльність яких особливо спрямована на сприяння зайнятості учнів та випускників професійних навчальних закладів, молодих інвалідів та жінок, які виховують малолітніх дітей.

Таким чином, можна припустити, що класифікацію О.Б. Демуша є більш сучасною, укрупненою та спирається на державні правові акти. Хоча класифікація Ю.В. Герція може вважатися трохи більш деталізованою, вона не в усьому вірна.

Матеріальна підтримка здійснюється у вигляді надання субсидій за рахунок бюджетних асигнувань, однак, розміри, порядок виплати, бюрократизація цього процесу викликають велику кількість дискусій про доцільність практики матеріальної підтримки населення, що реалізується на даний момент.

Так, наприклад, О.С. Ралко справедливо зазначила, що з економічної точки зору той факт, що розміри допомоги (від 850 до 4900 грн.) не були змінені з 2014 викликає питання. Насамперед, через постійні інфляційні процеси, у другу – через девальвацію гривні в недавньому минулому. Таким чином, купівельна спроможність такої допомоги дорівнює практично нулю. Крім того, розмір допомоги по безробіттю не можна порівняти з рівнем прожиткового мінімуму, оскільки розмір допомоги приблизно вдвічі менший за прожитковий мінімум. Л.П. Пуховська, А.О. Ворначев, С.О. Леу також відзначають, що період виплати української допомоги по безробіттю в 12 місяців занадто високий.

Порівняння вітчизняного досвіду з досвідом США (6,5-7,5 місяців) та Німеччини (6 місяців) дозволило автору зробити висновок про те, що скорочення терміну отримання допомоги дозволить збільшити їх розмір, таким чином, надаючи громадянам обсяг коштів, достатній для задоволення базових потреб.

Також матеріальним заходом підтримки є субсидії громадянам на відкриття власної справи в рамках цільових регіональних програм. О.Б. Демуш, аналізуючи ефективність цих заходів, приходить до висновку про дискусійність даного питання, оскільки процедура отримання таких субсидій бюрократизована, сума незначна, а крім того, у деяких випадках отримана сума має бути повернена до бюджету.

Таким чином, у літературі виділяється кілька різних класифікацій заходів державного сприяння зайнятості, що відрізняються між собою ступенем деталізації та ознаками класифікації.

На думку автора, найбільш правильно використовувати офіційні документи, що визначають політику держави, як це зробив О.Б. Демуш, розділивши заходи сприяння на дві групи.

Питання матеріальної підтримки безробітних громадян жваво обговорюються як соціологами, економістами, юристами, а й самими громадянами. ДП відповідає досвіду розвинених країн й обмежує період виплати до шести

місяців, але розмір допомоги не може конкурувати із західними – від 1,5 до 11,2 тис. гривень залежно від близькості безробітного віку до пенсійного віку.

Таким чином, було розглянуто правові основи регулювання зайнятості, основи ДП у сприянні зайнятості та напрямки реалізації заходів підтримки та СЗН, що реалізуються органами влади країни на всіх рівнях.

Як інструмент реалізації політики в юридичній науці виділяють різні групи заходів, але в більшість класифікацій входять громадські роботи, професійна підготовка. В окремих випадках також виділяють інформування населення, допомогу у розвитку географічної мобільності, стимулювання самозайнятості, допомогу у працевлаштуванні особливих категорій громадян, і дострокові пенсії. На думку автора, цей перелік є вичерпним, але неповним, оскільки тенденції ринку можуть сприяти доповненню списку новими заходами сприяння державі зайнятості населення.

Як окремий захід виділяють також матеріальну підтримку, обсяги та періоди виплати якої змінилися у 2019 році. Оцінити ефективність прийнятих змін поки що неможливо.

Україна, яка перейшла до ринкової економіки трохи більше, ніж чверть століття тому, рухається семимильними кроками до досягнення збалансованого законодавства в різних галузях, хоча необхідно відзначити змінний успіх кроків, що робляться. Тим не менш, реальні цифри говорять на користь ефективності заходів, що реалізуються в аналізованій сфері державного регулювання (табл. 1.1).

Табл. 1.1 демонструє зміну кількості безробітних у 2000-2022 роках.

Таким чином, можна зробити висновок, що політика держави в галузі СЗН реалізується на державному, регіональному та місцевому рівнях влади, причому останнім часом спостерігається тенденція збільшення повноважень регіональної влади у цих питаннях.

Таблиця 1.1. – Динаміка зміни кількості безробітних в Україні за 2000-2022 роки, тис. чол.

	Зареєстрованих безробітних	Всього населення
2000	1178,7	49429,8
2001	1063,2	48923,2
2002	1028,1	48457,1
2003	1024,2	47658,3
2004	975,5	47318,9
2005	891,9	46958,7
2006	784,5	46667,6
2007	673,1	46398,1
2008	596	46162,8
2009	693,1	45982,9
2010	452,1	45795,9
2011	505,3	45644,4
2012	467,7	45560,3
2013	487,6	45439,8
2014	458,6	42953,9
2015	461,1	42774,6
2016	407,2	42603,9
2017	352,5	42403
2018	341,7	42177,6
2019	338,2	41922,7
2020	459,2	41629,9
2021	295	41208,1
2022	186,5	41167,3

Джерело: складено автором на основі джерел [30]

Рисунок 1.4 відображає структуру безробітних за укрупненими адміністративно-територіальними одиницями.

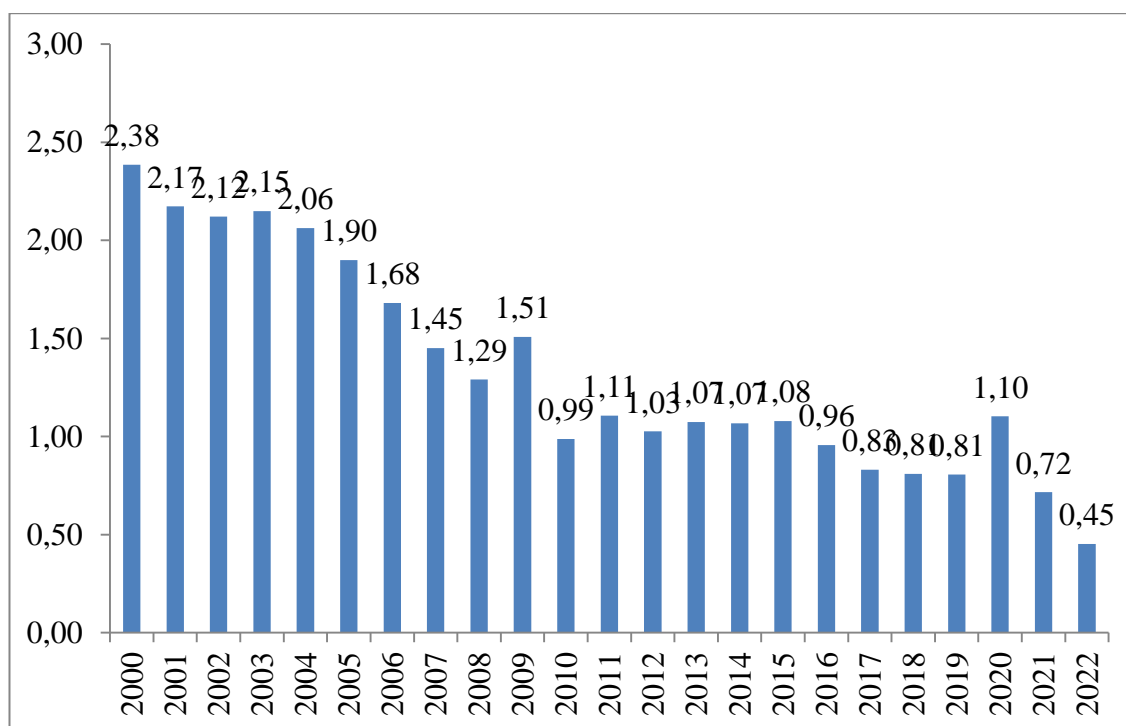


Рисунок 1.4. – Питома вага кількості безробітних за роками до загальної кількості населення України за 2000-2022 рр. Джерело: складено автором на основі джерел [30]

Динаміка кількості безробітних за останнє десятиліття відбиває позитивний результат роботи державних органів у цьому напрямі.

РОЗДІЛ 2

ТЕНДЕНЦІЇ ОСНОВНИХ ПОКАЗНИКІВ РИНКУ ПРАЦІ В КОНТЕКСТІ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ КИЇВСЬКОЇ ОБЛАСТІ

2.1. Реалізації державної політики на ринку праці Київської області

Зважаючи на військові дії, Державна служба статистики України не має можливості проводити відповідні обстеження за останні роки. Тому, показники щодо зайнятості та безробіття населення (за методологією МОП) за 2021 рік є останніми опублікованими даними.

У сучасних умовах проведення активною політики зайнятості населення не просто є частиною державної політики, але й ставиться до одного з основних соціальних пріоритетів діяльності Уряду України та місцевих органів управління.

Забезпечення гідної зайнятості ЕАН країни – основа політики соціальною захисту населення, головний засіб зростання суспільного багатства та підвищення якості життя народу України, а також найважливіша умова розвитку та реалізації потенціалу людських ресурсів.

Здійснюваний сьогодні в країні перехід до наміченого форсованого індустріально-інноваційному розвитку дозволяє розширити такі перспективи:

- розширити можливості подальшого зростання зайнятості;
- розробити та реалізувати нові підходи до залучення на РП внутрішніх резервів робочої сили;
- підвищити якість та економічну активність трудових ресурсів. Слід відзначити, що регулювання сфери зайнятості населення та ринку трудових ресурсів здійснювалося переважно в формі спеціалізованих Програм зайнятості населення;

Але починаючи з осені 2008 року під впливом світової фінансово-економічної кризи в країні почалося зниження темпів виробництва, відзначилося

зростання темпів інфляції, відбулося зниження зайнятості та, як слідство – зменшення доходів населення. Чисельність безробітного населення на той період в країні склала 596 тис. осіб, що відповідало 6,6% від економічно активного населення. Крім цього, повністю або частково припинили виробництво 264 підприємства. Більше сорока тисяч працівників по країні були вимушено переведені на режим часткової зайнятості, або відправлені у відпустку без збереження заробітної плати.

У сферах будівництва, торгівлі, транспорту та зв'язку з'явилися перші ознаки ризиків скорочення робочих місць. В країні прогнозувався подальше зростання безробіття, тривало вивільнення працівників, особливо в стратегічних галузях виробництва.

У зв'язку з цією ситуацією, яка складалася Уряд країни по дорученню Президента країни розробив спеціальну Стратегію зайнятості та перепідготовки кадрів, або як її назвали – «Дорожня карта», яка спрямована на недопущення суттєвого зростання безробіття, на забезпечення зайнятості населення країни, збереження та створення нових робочих місць на підприємствах та в сфері суспільних робіт.

Як показує світова практика, для вирішення такого роду гострих проблем на РП використовуються активні державні програми, які знаходять свою реалізацію через розвиток трудових ресурсів – професійну підготовку та перепідготовку, збільшення попиту на робочу силу – субсидування заробітної плати / зайнятості, а разом з ними суспільні роботи, вдосконалення регулювання РП – створення служб зайнятості поряд з інформаційним супровід, поєднання активації трудових зусиль зі системою соціальної підтримки здійснюваною державою – стратегії «прав та обов'язків» або «взаємних зобов'язань», коли держава зобов'язується виявляти високоякісні послуги із забезпечення зайнятості та навчання, а учасник активної програми на РП зобов'язується здійснювати інтенсивний пошук роботи.

Слід відзначити, що спочатку такі державні програми використовувалися під час економічної депресії та високого рівня безробіття, а сьогодні –

активно використовуються для пом'якшення негативного впливу промислової реструктуризації в країні з перехідною економікою на вразливі шари населення, найбільш віддалені від РП.

Якщо розглянути їх з економічної позиції, то вони припускають збільшення ймовірності продуктивної зайнятості населення, зростання продуктивності праці та заробітної плати, але якщо ж у соціальному аспекті, то – зниження безробіття, зростання трудової активності та розвиток людського потенціалу.

Отримані на основі таких державних програм позитивні результати забезпечують актуальність розробки та застосування даної системи збільшення продуктивної зайнятості населення й на вітчизняному РП. Наші реальні можливості в даному контексті посилює накопичений в ході реалізації програми «Дорожня картка» досвід управління ризиками, що виникають на РП.

На вирішення так званих й інших гострих проблем спрямована час Програма розвитку трудових ресурсів й регулювання РП на середньостроковий період, розробка якою обумовлена:

- радикальними змінами в національній економіці, що відбулися за останні роки та що пішла за ними макроекономічною стабілізацією, які надали вирішальний вплив на РП;
- усвідомлення важливості переходу до індустріально-інноваційного розвитку на основі Державної програми промислово-інноваційного розвитку до 2026р.;
- існуванням на РП та у сфері зайнятості специфічних проблем, нерозв'язаність яких може стати причиною недосягнення поставлених цілей, а це – незбалансованість ринків освітніх послуг та праці, відсутність роботи для значної частини населення, значні масштаби тривалого безробіття, низька ефективність праці в ряді ключових галузей економіки;
- зниження якості трудового потенціалу;

— процес економічної глобалізації та внутрішньої лібералізації внутрішнього ринку країни.

Сьогоднішні реалії вимагають нових підходів у регулюванні РП країни та забезпечення зайнятості населення. Підсумки реалізації першого напрямку Програми «Зайнятість – 2020» - створення ефективної системи навчання та сприяння у працевлаштуванні – у 2021 році показали, що ефективно здійснюється професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації самостійно зайнятого, безробітного та малозабезпеченого населення.

Відповідно зі Стратегічним планом управління координації зайнятості та соціальних програма Київської області на 2024-2026, програмою розвитку територій Київської області на 2024-2026 роки на РП області проводиться робота по:

- здійсненню постійного моніторингу РП в частини прогнозованого вивільнення працівників;
- розвитку активних форм зайнятості населення: працевлаштування на заявлені вакансії, створення соціальних робочих місць, організація молодіжної практики, вдосконалення системи професійного навчання безробітних та сприяння зайнятості студентів, організація суспільних робіт;
- реалізації Програми зайнятості – 2026;
- реалізації Дорожньої карти бізнесу – 2026.

Нова розроблена та затверджена Програма зайнятості – 2026 спрямована на підвищення доходів населення шляхом сприяння стійкої та продуктивної зайнятості. Отже, звідси витікають завдання (рис. 2.1).

В цілях більш повного охоплення всього спектру питань зайнятості населення Програма зайнятості – 2026 складається з трьох напрямів (рис. 2.2).

Перший напрямок: активізація працевлаштування за місцем проживання. Даний напрямок передбачає працевлаштування раніше безробітних громадян через процес підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації та напрямок на соціальні робочі місця.

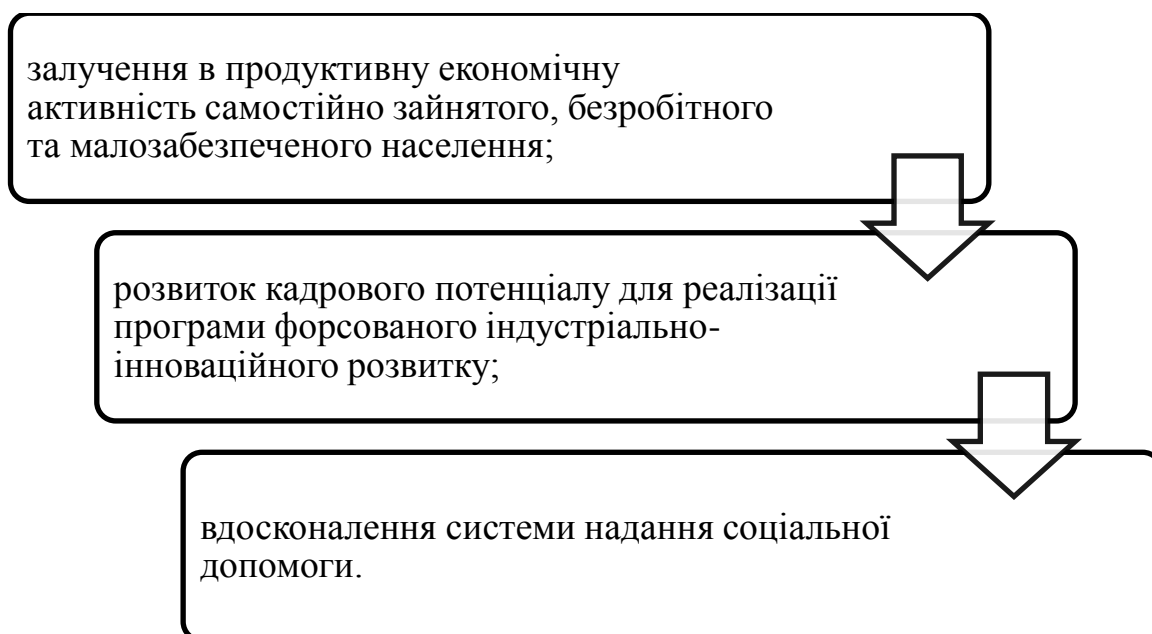


Рисунок 2.1. – Завдання Програми зайнятості – 2026. Джерело: складено автором на основі джерел [26]

За цим напрямом планується, що буде охоплено названим видом підтримки 3863 особи. При цьому у 2021 року планувалося спрямувати більше 836,0 млн. гривень, у тому числі:

- на професійне навчання 953 особи з тривалістю навчання від року до трьох років на базі коледжів та професійних ліцеїв;
- на перепідготовку 1810 осіб з тривалістю навчання три місяця;
- на підвищення кваліфікації 310 осіб з тривалістю навчання три місяці. Позитивним аспектом можна розглядати те, що у видатках передбачені кошти на навчання та стипендію, особам з приміських територій – оплата за проживання та проїзд;
- створення 790 соціальних робочих місць. На субсидування заробітної плати на одну людину на місяць передбачені бюджетні витрати у розмірі 7600 гривень. Середня тривалість – 5,5 міс.



Рисунок 2.2. – Напрямки Програми зайнятості – 2026. Джерело: складено автором на основі джерел [26]

Другий напрямок передбачає розвиток підприємницької активності у СМТ та спрямований на підвищення рівня життя на основі організації власної справи.

За цим напрямком планується організувати мікрокредитування на покупку або модернізацію основних засобів, у тому числі тварин та землі, а також придбання оборотних коштів. При цьому обов'язковою умовою для отримання мікрокредиту є успішне проходження навчального семінару з основ підприємництва та бізнесу.

Для Київської області з державного бюджету виділено 370,0 млн. гривень на мікрокредитування самостійно зайнятих, безробітних та малозабезпечених громадян. Разом з тим, кредит надається терміном на п'ять років на принципах поверненості та забезпеченості.

Крім того, в бюджеті передбачені також кошти на розвиток інфраструктури в розмірі 370,0 млн. гривень. Учаснику програми на підведення недостатньої інфраструктури до наявних систем: дороги, каналізації, тепло- та

водопостачання, телефонних та електричних мереж для проектів, будуть виділено кошти на підставі техніко-економічного обґрунтування або бізнес-плану.

Третій напрямок реалізується через підвищення мобільності трудових ресурсів з метою працевлаштування їх у центрах економічної активності.

Цей напрямок передбачає активне сприяння переселенню громадян з населених пунктів з низьким економічним потенціалом в точки економічного зростання по країні.

На ці цілі з державного бюджету виділено 696,8 млн. гривень, у тому числі на будівництво житла – 290,4 млн. гривень і на розвиток інженерно-комунікаційної інфраструктури 179,4 млн. гривень.

Механізм реалізації Програми зайнятості – 2026 у Київській області бачиться наступним:

- потенційні учасники програми звертаються до місцевих органів зайнятості з заявою на участь в програмі, надаючи при цьому встановлений стандартний список документів;
- місцеві виконавчі органи в сфері зайнятості формують списки потенційних учасників, на основі поданих заяв та направляють їх на розгляд компетентної районної комісії;
- за результатами розгляду представлених документів членами комісії приймається рішення про включення заявників до учасників Програми або про відмову на випадок не відповідності заявника встановленим вимогам учасника Програми.

Після прийняття рішення копії протоколів засідання районних комісій прямують до місцевих виконавчих органів;

- між учасником програми та місцевим органом зайнятості з'являється соціальний контракт на участь в названій Програмі;
- після проходження професійної підготовки учасникам програми пропонується працевлаштування на існуючі в базі даних вакансії;

- на випадок, якщо учасник програми після проходження професійної підготовки не може бути працевлаштований, йому пропонується участь у другому або третьому напрямі програми зайнятості;
- виконання умов соціального контракту в обов'язковому порядку контролюється місцевим виконавчим органом в сфері зайнятості.

У Київській області з 1 серпня 2021 рік почалася реалізація Програми зайнятості – 2026 рік. Так, за період з серпня по грудень до Центрів зайнятості населення з питань участі в Програмі звернулося за консультаціями 5,4 тис. осіб, з них 4,8 тис. осіб подали заявку на участь у так званій Програмі..

В цілях реалізації першого напрямку Програми зайнятості з 836,0 млн. гривень, виділених на організацію професійного навчання, було освоєно 717,9 млн. гривень (на навчання перехідного контингенту 2009-2010 років), або 85,9 %. Це дозволить, на наш погляд, змінити ситуацію з освітньо-кваліфікаційним рівнем ЕАН Київської області (рис. 2.3).

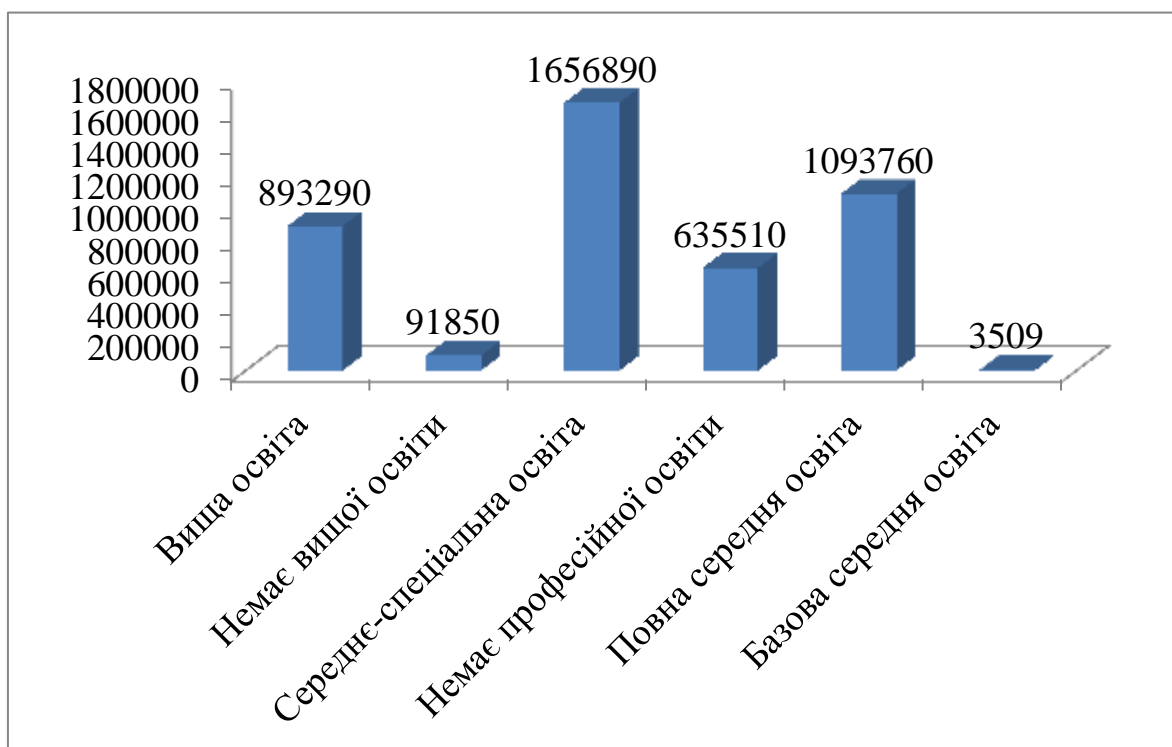


Рисунок 2.3. – ЕАН за рівнем освіти заданими 2021 р., осіб. Джерело: складено автором

Було уточнено перелік 41 установ освіти в цілях організації професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації 3073 учасників Програми.

З 37 організаціями освіти Київської області укладені договори на організацію професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації. За станом на 1 грудня 2021 року приступили до навчання 3073 особи.

Крім того, з числа спрямованих на перепідготовку безробітних завершили навчання – 166 осіб, пройшли через постійно діючі курси підвищення кваліфікації – 91 особа. Поряд з цим, працевлаштовано 200 чоловік, робота з працевлаштування інших учасників програми триває і по справжній період.

Крім цього, на створення 790 соціальних робочих місць виділено з бюджету 70,142 млн. гривень. З них на початок грудня 2021 року було освоєно коштів 48,44 млн. гривень, чи 69,1 %. За згодою з 266 підприємствами та організаціями Київської області на соціальні робочі місця працевлаштовано 1115 учасників Програми зайнятості – 2026.

За другим напрямом реалізації Програми у 2021 році на надання бюджетних кредитів для сприяння розвитку підприємства на селі були виділені бюджетні кошти в розмірі 370,0 млн. гривень. Крім того, на розвиток та облаштуваність інфраструктури виділено 370,0 млн. гривень. При цьому максимальна ставка винагороди мікрофінансової організації для кінцевого позичальника – учасника програми – складає всього 6 %.

На навчання основам підприємництва учасників Програми з державного бюджету виділено – 16,2 млн. гривень, з яких було освоєно 10,4 млн. гривень, чи 64,2 %. Число учасників, пройшли навчання, одержали сертифікати «Почни свій бізнес» та бізнес-плани, що склали склало 412 осіб.

За третім напрямом Програми на будівництво житла з державного бюджету виділено 2906,4 млн. гривень, у зв'язку з чим у Київській області почати будівництво 213 індивідуальні жилих будинків на 426 квартир та 5 багатоквартирних будинків на 206 квартир. Завершено будівництво 60 індивідуальних будинків та 2-х багатоквартирних будинків.

Усього з 2,9 млрд. гривень, виділених з державного бюджету, освоєно 685,5 млн. гривень. Активна робота державних органів на РП дала результати, що показують, що за минулий період у дію введено 9808 нових робочих місць, з них постійних – 39780, тимчасових та сезонних – 58300 (рис. 2.4).

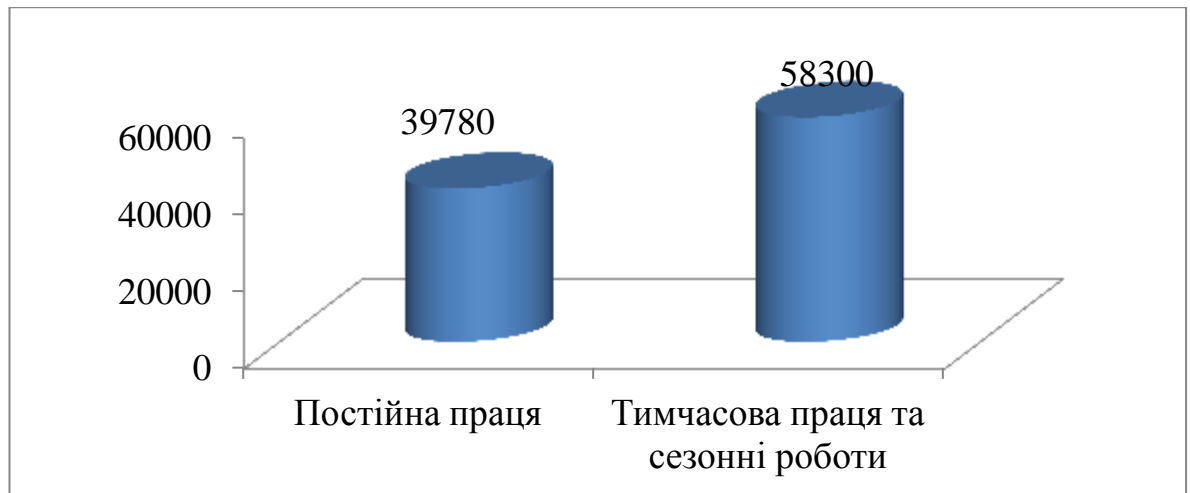


Рисунок 2.4. – Нові робочі місця заданими 2021 р., одиниць. Джерело: складено автором

Органами зайнятості працевлаштовано 9315 безробітних. Рівень працевлаштування безробітних до чисельності, що звернулися по області становить 54,8 % (рис. 2.5).

Разом з тим, у 2021 році в області продовжувалася робота по забезпеченню ефективної зайнятості населення, збереженню діючих та створення нових робочих місць, не допущення зростання рівня безробіття, що є, перш за все, показником активної позиції держави на РП. Підприємств, які працюють в режимі часткової зайнятості в Київській області немає.

Усього продовжують в області діяти 358 Меморандумів, які передбачають збереження робочих місць, завчасне попередження державних органів про можливі вивільнення працівників, гарантію виплат, передбачені нормативними правовими актами України, розвиток системи внутрішньовиробничої підготовки та підвищення кваліфікації працівників. Наряду з цим, прово-

диться щомісячний моніторинг виконання зобов'язань підприємствами області.

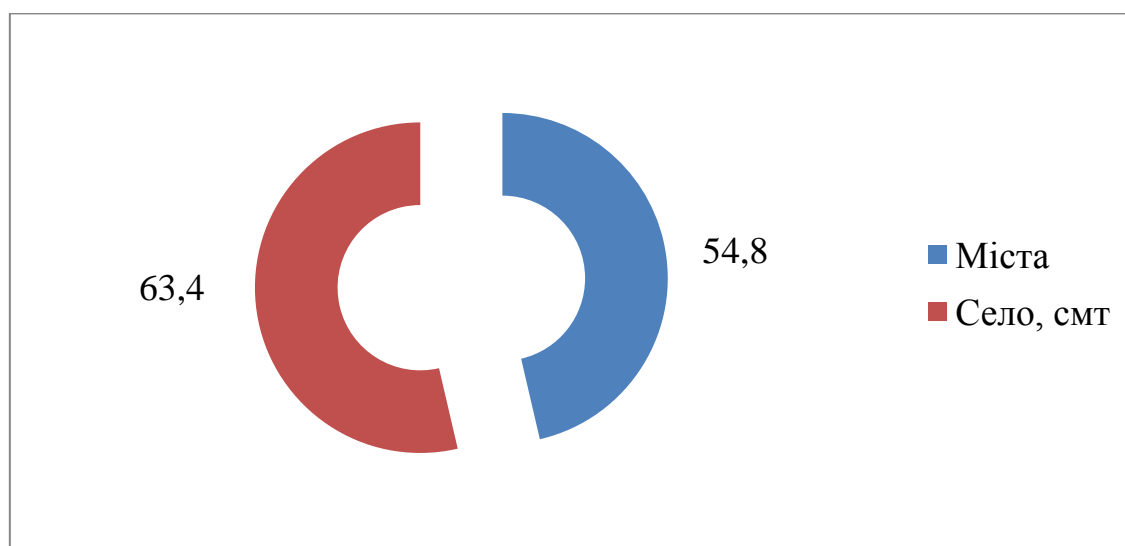


Рисунок 2.5. – Рівень працевлаштування безробітних до чисельності, що звернулися за даними 2021 р., у %. Джерело: складено автором

З числа тих, що звернулися в органи зайнятості регіону 9379 безробітних жінок забезпечені роботою – 5008 осіб (53,4 %), суспільними роботами – 3253 особи (34,7%). Рівень безробіття серед жінок складає 5,8 % (6,5 % у 2021 року).

Слід зазначити, молодь на РП залишається однією з самих неконкурентоспроможних та незатребуваних на виробничих підприємствах й організаціях через недосвідченість, відсутність стажу роботи, низького рівня кваліфікації.

Рівень безробіття у 2021 році серед молоді у віці 16-29 років склав 7,5 % (7,3 % у 2020 р.) (рис. 2.6).

З числа, що звернулася в органи зайнятості 7553 безробітною молоді забезпечені роботою – 3777 осіб (50,0 %), суспільними роботами – 1057 осіб (14,0 %).

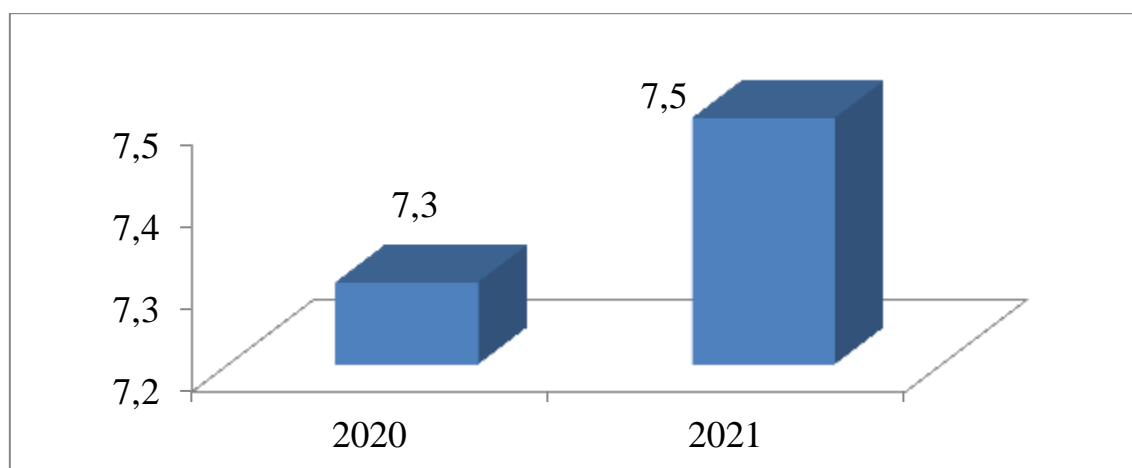


Рисунок 2.6. – Рівень безробіття серед молоді за даними 2021 р., у %.

Джерело: складено автором

В цілях підвищення конкурентоспроможності безробітних випускників реалізована регіональна програма «Молодіжна практика», в рамках якої з отриманих у навчальних закладах спеціальностей спрямовані 953 особи.

У цілях найбільшого охоплення зайнятстю населення, суспільні роботи у 2021 році були організовані у співробітництво з 303 підприємствами за 15 видами робіт. У них взяли участь 5019 безробітних. На оплату праці учасників суспільних робіт нараховано та профінансовано 276764,4 тис. гривень, у тому числі із коштів місцевих бюджетів 258632,4 тис. гривень, роботодавців – 18132,0 тис. гривень.

До створення соціальних робочих місць для цільових груп населення по області залучено 263 підприємств та організацій. На соціальні робочі місця працевлаштовані 1753 безробітних. На компенсацію частини видатків роботодавців на оплату праці з місцевих бюджетів спрямовано 115812,0 тис. гривень.

Крім того, органами зайнятості організовано постійне інформування населення про ситуацію на РП, забезпечений доступу до електронної бази даних вільних робочих місць та вакантних посад, в якій за станом на 1 грудня 2021 року є відомості про 2094 вакантні робочі місця в області.

За станом на 1 грудня 2021 року на обліку в органах зайнятості складається 5797 безробітних. Доля зареєстрованих безробітних в чисельності ЕАН склала 1,3 % (рис. 2.7).

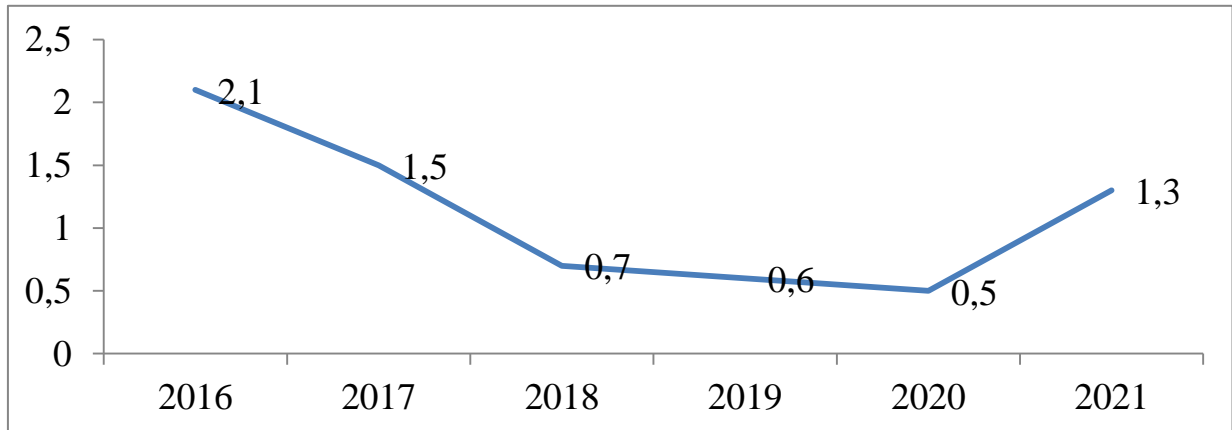


Рисунок 2.7. – Доля зареєстрованих безробітних в загальній чисельності ЕАН за 2016-2021 рр., у %. Джерело: складено автором

Результати діяльності державних органів соціального захисту показано у табл.2.1.

Таблиця 2.1. – Показники діяльності державних органів на РП за 2019-2021 рр., осіб

Найменування	2019р.	2020р.	2021р.
Чисельність працевлаштованих від числа, що звернулися в органи зайнятості, у тому числі:			
на соціальні робочі місця	24058	18138	9361
на молодіжну практику	5774	3490	1753
Кількість осіб, які пройшли професійну перепідготовку, кваліфікації спрямованих на підготовку або на підвищення	2737	1483	953
Кількість осіб, які завершили навчання (з обліком перехідного контингенту)	3546	3068	1183
Кількість перенавчання працевлаштованих після	3050	2793	1054
Участь у суспільних роботах	2249	2124	806
	6052	5287	5019

Джерело: складено автором

Наряду з цим, в цілях стабілізації соціально-економічної ситуації в регіоні станом на 1 грудень 2021р. державна адресна соціальна допомога призначена 3013 малозабезпеченим громадянам на загальну суму 67,8 млн. гривень, середньомісячний розмір склав 2042,07 гривень.

У порівнянні з минулим роком число отримувачів зменшилося на 2217 осіб (рис. 2.8).

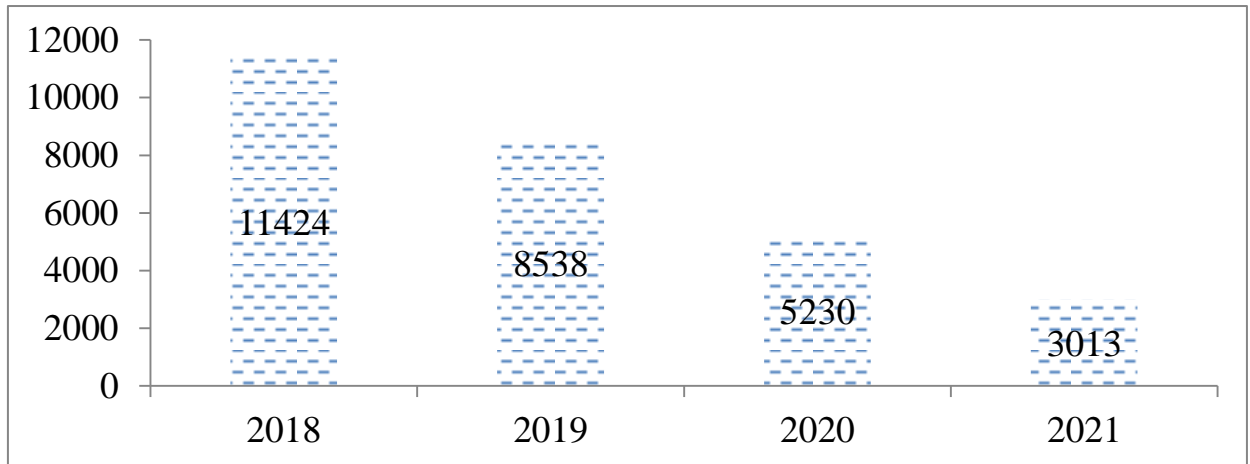


Рисунок 2.8. – Показники адресної соціальної допомоги за 2018-2021рр., осіб. Джерело: складено автором

Обсяги адресної соціальної допомоги населенню наведено на рис. 2.9.

При цьому, кількість малозабезпечених сімей склала 513 (1494 особи), це на 325 сімей (1064 особи) менше ніж у минулому році (2020 рік – 838 сімей, з них 2558 чоловіків), що може бути показником ефективності ДП на РП, що ставить своєю макроекономічною метою підвищення добробуту громадян країни.

Слід відзначити, що спочатку такі ДП використовувалися під час економічної депресії та високого рівня безробіття, а сьогодні – активно використовуються для пом'якшення негативного впливу промислової реструктуризації в країні з перехідною економікою на вразливі шари населення, найбільш віддалені від РП.

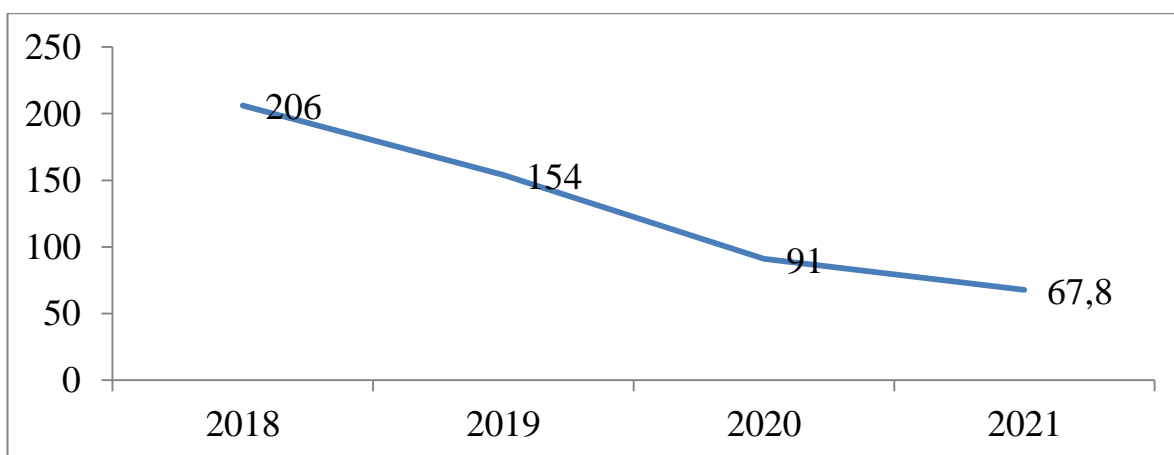


Рисунок 2.9. – Обсяги адресної соціальної допомоги за 2018-2021рр., млн. гривень. *Джерело: складено автором*

Якщо розглянути їх з економічної позиції, то вони припускають збільшення ймовірності продуктивної зайнятості населення, зростання продуктивності праці та заробітної плати, але якщо ж у соціальному аспекті, то – зниження безробіття, зростання трудової активності та розвиток людського потенціалу.

Отримані на основі таких ДП позитивні результати забезпечують актуальність розробки та застосування даної системи збільшення продуктивної зайнятості населення на вітчизняному РП. Наші реальні можливості в даному контексті посилює накопичений в ході реалізації програми «Дорожня карта» досвід управління ризиками, що виникають на РП.

Резюмуючи підсумки реалізації Програми зайнятості в Київській області слід підкреслити позитивне, що дали її результати жителям області:

- по-перше, у тих, хто виявився у статусі безробітної частини населення, з'явилися можливості отримати роботу, та замість заповнення рядів армії безробітних, бути корисними в заходах з благоустрою своїх населених пунктів;
- по-друге, вирішення накопичених системних проблем, що виявляють негативний вплив на якість та рівень життя населення, і в першу чергу, в системі ЖКГ та інфраструктури;

- по-третє, після кризи значна частина працівників отримала пропозиції про працевлаштування на діючих підприємствах, або, оволоділа новими професійними навичками, знайти собі гідне робоче місце;
- по-четверте, всі ті, хто хотів освоїти нову професію або ж підвищити свій кваліфікаційно-освітній рівень, отримали реальну можливість реалізувати свої помисли;
- по-п'яте – економічні вигоди, звичайно ж, отримали, перш за все, підприємці – представники малого та середнього бізнесу, які отримували замовлення від держави.

І як позитивний результат – зростання зайнятості населення обумовило збільшення доходів населення області та зниження рівня бідності.

2.2. Стратегічне планування як інструмент державної політики на ринку праці Київської області

Вигідне становище, наявність розвинених транспортних комунікацій, традиційні та нові господарські зв'язки області в системі національного та світового господарств створюють Київській області сприятливі передумови для стійкого розвитку економіки та підвищення якості життя населення.

Комплексна характеристика соціально-економічних результатів розвитку області виражається у SWOT-аналізі (табл. 2.2).

У цілому важливість сформульованих загроз і можливостей визначає необхідність прийняття Програми розвитку території Київської області на 2011-2015 роки як результативна програма досягнення довгострокові стратегічних цілей.

Таблиця 2.2. – SWOT-аналіз соціально-економічних результатів розвитку Київської області

Сильні сторони:	Слабкі сторони:
1	2
<p>1. Вигідне географічне розташування сприятливе для розвитку значного транзитного потенціалу через територію області.</p> <p>2. Область розташовує потужну енергетичну базу.</p> <p>3. Розвиток регіону спрямовано на стратегію по збільшенню експортоорієнтованої продукції, що обробляють виробництва з наступним випуском продукції більше високих переділів.</p> <p>4. Позитивні темпи зростання будівельної промисловості.</p> <p>5. Область має значний туристично-рекреаційний потенціал в силу наявності історичної спадщини, а також привабливих живописних зон відпочинку.</p> <p>7. Низький рівень бідності населення, особливо в сільській місцевості. По області 0,43 % населення має доходи (за споживанням) нижче величини прожиткового мінімуму.</p> <p>8. Висока доля видатків бюджету на соціальне забезпечення, освіта сприяє як розвитку людського капіталу, так й підтримці внутрішнього попиту.</p> <p>9. Розвинена транспортна інфраструктура району.</p> <p>10. Зберігання, розвиток та пропаганда історико-культурної спадщини області.</p> <p>11. Поліпшення якості проведення конкурсів, які підвищують соціальний статус працівників культури.</p> <p>12. Збільшення ступеня затребуваності у населення послуг сфери культури.</p>	<p>1. Перевага в структурі експорту області сировинної продукції та продукції невисокого ступеня переділу.</p> <p>2. Недостатній рівень розвитку малого підприємництва.</p> <p>3. Недостатній рівень конкурентоспроможності продуктів переробки та як результат – висока доля імпорту за деякими з них.</p> <p>4. Перевага дрібнотоварного виробництва.</p> <p>5. Проблеми надійного забезпечення населення якісною питною водою.</p> <p>6. Відсутність виробництв з утилізації та глибокої переробки відходів виробництва та споживання.</p> <p>7. Високий ступінь зношування комунальних мереж.</p> <p>8. Високий рівень забруднення навколишнього середовища та високий екологічний ризик.</p> <p>9. Міграція сільського населення в міські поселення.</p> <p>10. Дефіцит кваліфікованих кадрів в області.</p> <p>11. Дещо високий рівень безробіття в сільській місцевості, доходить до 7,0 %.</p> <p>12. Високий рівень захворюваності населення злоякісними новоутвореннями – 271,5 осіб на 100 тис. населення.</p> <p>13. Нерівний доступ населення області до послуг організацій культури, обумовлений диспропорціями в розвитку мережі культурних установ.</p> <p>14. Наявність об'єктів культури, що вимагають проведення капітального та поточного ремонту та зміцнення матеріало-технічної бази.</p>

1	2
13. Висока потреба у послугах ЖКГ належної якості.	
Загрози:	Можливості:
<ol style="list-style-type: none"> 1. Зберігається загроза економічної кризи внаслідок сировинної орієнтованості економіки області у випадку виснаження мінерально-сировинних ресурсів області. 2. Зниження інвестиційної привабливості області в результаті зниження інвестиційного потенціалу області. 3. Зниження продуктивності праці внаслідок нестачі кваліфікованих кадрів. 4. Незбалансованість попиту та пропозиції робочої сили на РП області. 5. Загроза продовольчої безпеки області в зв'язку з зовнішньої залежністю від ввозу окремих видів продовольчих товарів. 6. Деградація земельних та природних ресурсів під впливом токсично-генних чинників. 7. Загроза погіршення екологічної обстановки в області. 8. Зниження рівня імміграції населення в область. 9. Слабке матеріало-технічне оснащення організацій культури (недоліки музичних інструментів, сучасного обладнання, сценічних костюмів). 10. Негативний вплив природно-кліматичний умов на об'єкти історико-культурної спадщини. 11. Можлива відмова обладнання по причини фізичного зносу. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. На базі наявних природно-сировинних ресурсів – можливість комплексного розвитку кластерів. 2. Підвищення інвестиційної привабливості області за рахунок створення спеціальної економічної зони. 3. Створення сприятливих умов для зростання чисельності населення та залучення висококваліфікованих фахівців в область. 4. Збільшення зростання зайнятості обумовлено можливостями розвитку нових виробництв у пріоритетних та нішевих галузях економіки. 5. Значне зростання грошових доходів населення області. 6. Перспективи створення нових виробництв більше високих переділів в галузях оброблювальної промисловості. 7. Перспективи зростання виробництва в сільському господарстві, у тому числі на основі інноваційних підходів в розвитку сільського господарства. 8. Розвиток інфраструктури сільського господарства (торгово-заготівельної, переробної, транспортної, фінансової). 9. Залучення державних та приватних інвестицій в розвиток об'єктів соціальної інфраструктури. 10. Поліпшення екологічної ситуації в області. 11. Надання якісних комунальні послуг.

Джерело: складено автором

Необхідність розробки та прийняття стратегія регіональної зайнятості спрямована на забезпечення зайнятості населення Київської області та підвищення його добробуту та відбиває місію регіонального управління координації зайнятості та соціальних програм – сприяння ефективної зайнятості, підвищення рівня та якості життя населення області, розвитку принципів соціального партнерства. При цьому результативність діяльності визначається через забезпечення гідної роботи із гідною заробітною платою, реалізація заходів зі соціального захисту соціально-вразливих слоїв населення.

Першим стратегічним напрямом ДП на РП області розглядається прогнозування та управління ситуацією по забезпеченню зайнятості населення області, в якій пріоритетною метою бачиться прогнозування та управління ситуацією із забезпечення зайнятості населення області. Ця мета припускає досягнення двох підцілей: зменшення рівня звільнень, збільшення рівня працевлаштування безробітного населення. Для досягнення даної цілі передбачається рішення наступних завдання:

- сприяння вдосконаленню законодавства України у сфері СЗН області через внесення пропозицій до нормативно-правових актів, що забезпечують реалізацію прав громадян на працю, вибір роду діяльності та професії;
- поліпшення системи моніторингу та прогнозування ситуації на РП області на основі внесення пропозицій до схеми (Баланс) створення робочих місць та їх кадрового забезпечення спільно з обласними управліннями, а також впровадження єдиної автоматизованої інформаційної системи «Зайнятість», що забезпечує моніторинг ринку праця;
- запобігання вивільнення робочої сили внаслідок реструктуризації, скорочення обсягів виробництва та банкрутства через реалізацію плану заходів щодо збереження робочих місць та соціальної захистіть вразливих шарів населення, плану робочої групи з оперативного

розгляду питань запобігання масового вивільнення працівників й, прийняття стабілізаційних заходів на РП.

Рішення перелічених завдань дозволить, на думку автора, збільшити рівень зайнятості населення до 94,3 % у 2026 році (рис.2.10).

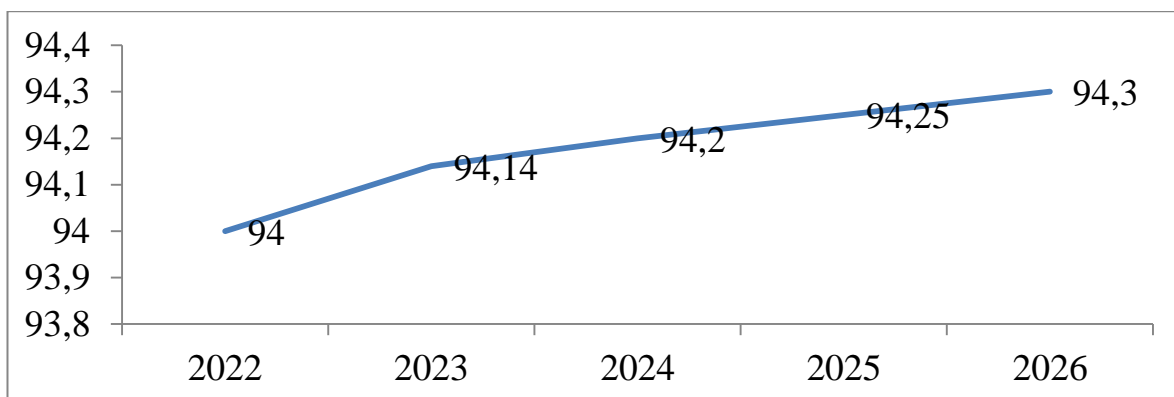


Рисунок 2.10. – Прогноз рівня зайнятості населення Київської області на 2022-2026рр., у %. Джерело: складено автором

Наряду з цим, другою метою стратегії зайнятості населення розглядається розвиток трудових ресурсів, що ґрунтується на розумінні ролі теорії людського капіталу. Політика в області зайнятості може бути успішною тільки тоді, коли вона спиратиметься на мету забезпечення продуктивної зайнятості населення, чого можна добитися тільки через забезпечення якості трудових ресурсів. В області є розуміння того, що невід'ємною умовою успішної реалізації індустріально-інноваційної стратегії є динамічне зростання людського капіталу.

При цьому стверджується, що реалізація стратегії безпосередньо залежить від забезпечення її кваліфікованими професійними кадрами, створення умов в освітньому середовищі, яке адекватно реагує на запити інноваційного розвитку промислового виробництва.

Разом з тим, під метою стратегії розглядається сприяння ефективній зайнятості населення. У стратегії відзначається, що саме дієвою соціальною політикою була й залишаються:

- політика мотивації до виробничої праці;
- створення нових робочих місць.

У цьому контексті перед органами зайнятості населення бачиться складна задача – створити реальні стимули для повернення до праці людей, з тієї чи іншої причини, що втратили роботу, надати їм можливість отримати нову професію. Не менш важливе завдання вимагає свого точкового застосування та у вузьких сегментах РП області – у молодіжному середовищі є насущна потреба відновити популяризацію та активну пропаганду робочих спеціальностей, особливо в промисловості.

У цілях підвищення ефективності зайнятості та зниження рівня безробіття буде здійснюватися:

- комплексне прогнозування потреби в робочій силі в розрізі професій (спеціальностей) на середній та довгостроковий період;
- розвиток регіональних концепцій та програм підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації безробітних.

Наряду з цим, в області активно робляться заходи по вдосконаленню законодавства в частини надання права на професійну підготовку та орієнтацію, а також сприяння в працевлаштування самозайнятих шарів населення.

Слід визнати, що сьогодні зайнятість представляє собою складне соціально-економічне явище, яке набуває свій конкретний зміст під впливом безлічі чинників та процесів, починаючи від демографічних процесів в суспільстві та завершаючи державним регулюючим впливом на макроекономіку й зокрема на РП, а також політикою держави в сфері освіти та охорони здоров'я.

У цьому світлі, повністю логічно те, що другим завданням другої цілі стратегії визначається розвиток кадрового потенціалу, забезпечення збалансованості професійного освіти та попиту на робочу силу на основі державного замовлення на надання освітніх послуг (рис. 2.11).

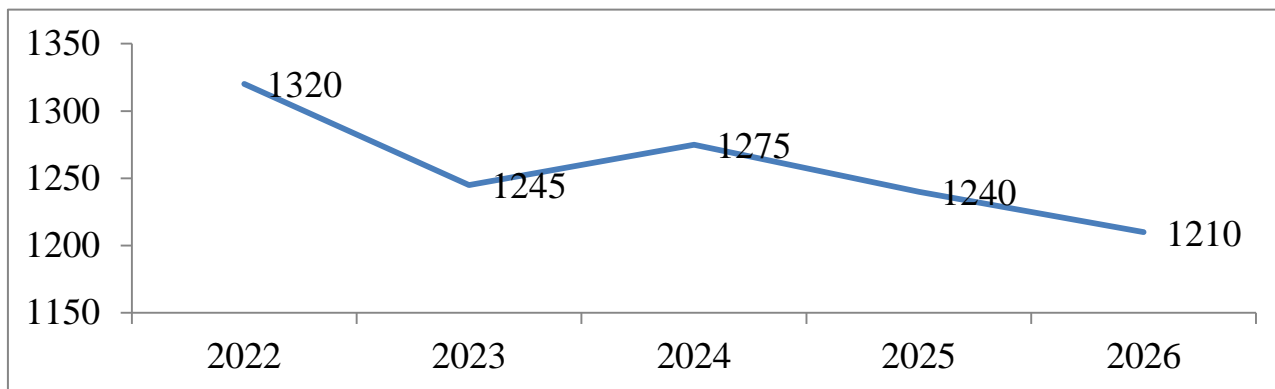


Рисунок 2.11. – Прогнозоване число безробітних, спрямованих на професійну підготовку та перепідготовку на 2022-2026 рр., тис. осіб. Джерело: складено автором

В останні роки спостерігаються зміни у зміст активної політики в сфері зайнятості – перехід від використання до основних суспільних робіт, до системи заходів зі створення нових робочих місць, до розгортання системи внутрішньо-фірмового навчання та підвищення обсягу непродуктивних видаток пов'язаних з ним, що відбиває зміни роботодавців на зміст та якість робочої сили. Подібна тенденція знаходить свій відбиток й на РП Київської області (рис. 2.12).

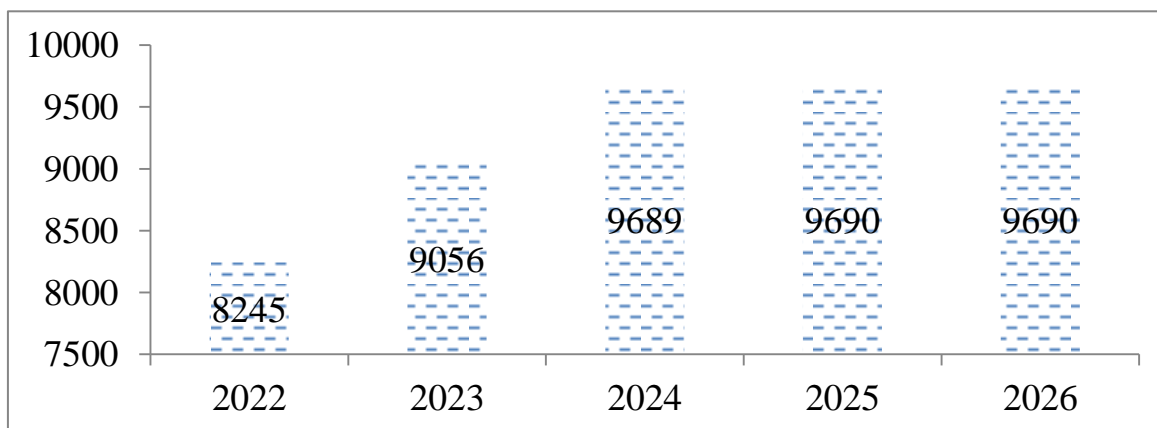


Рисунок 2.12. – Прогнозоване число осіб, спрямованих на навчання за рахунок коштів роботодавців на 2022-2026 рр., тис. осіб. Джерело: складено автором

Оцінюючи результативність ДП в сфері зайнятості, необхідно виділити наступні моменти: державний вплив дозволив домогтися істотного скорочення безробіття та провести широкий комплекс заходів з реалізації активної політики зайнятості населення (рис.2.13).

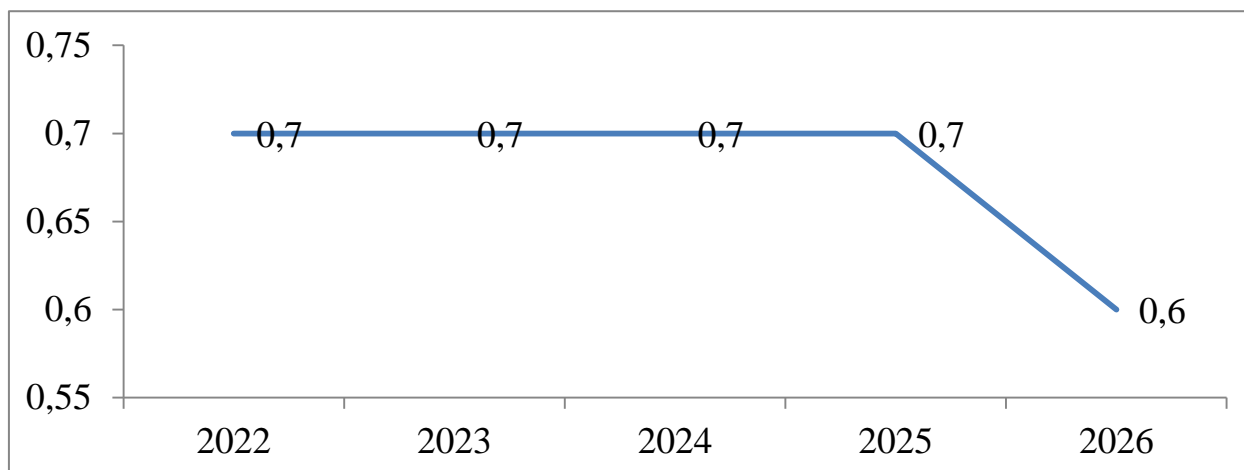


Рисунок 2.13. – Прогнозований рівень безробіття на 2022-2026 рр., у %.
Джерело: складено автором

На наш погляд, вирішення вище названих завдань дозволить, здебільшого, вирішити об'єднання їх зверху – досягнення високого рівня якісних характеристик зайнятості, які відповідають вимогам трансформації постіндустріального суспільства в інформаційне. І, нарешті, результатом підвищення якісних характеристик робочої сили та зайнятості в країні має стати формування на РП сегмента інноваційної зайнятості, здатного забезпечити потребу в трудових та кадрових ресурсах високотехнологічних виробництв та, разом з тим, що включає механізми її відтворення.

Необхідність регулювання РП на сучасному етапі тісно пов'язана та особливо актуалізується у зв'язку з потребою розробки заходів захисту найбільше дискримінованих слоїв населення та активації органів працевлаштування. У цьому зв'язку особливу роль грає облік в регіональних програмах

зайнятості інтересів даного сегмента, пом'якшення негативних наслідків несприятливого впливу на них витрат ринкового механізму.

У названому контексті немаловажною метою в рамках стратегії зайнятості населення розглядається мета три – сприяння ефективній зайнятості, в рамках якої першим завданням приймається сприяння в працевлаштуванні, забезпечення зайнятості цільових груп населення Київської області, у тому числі:

- малозабезпечених;
- молоді віком до 21 року;
- вихованців дитячих будинків та дітей-сирот;
- багатодітних батьків, що виховують неповнолітніх дітей (рис.2.14).

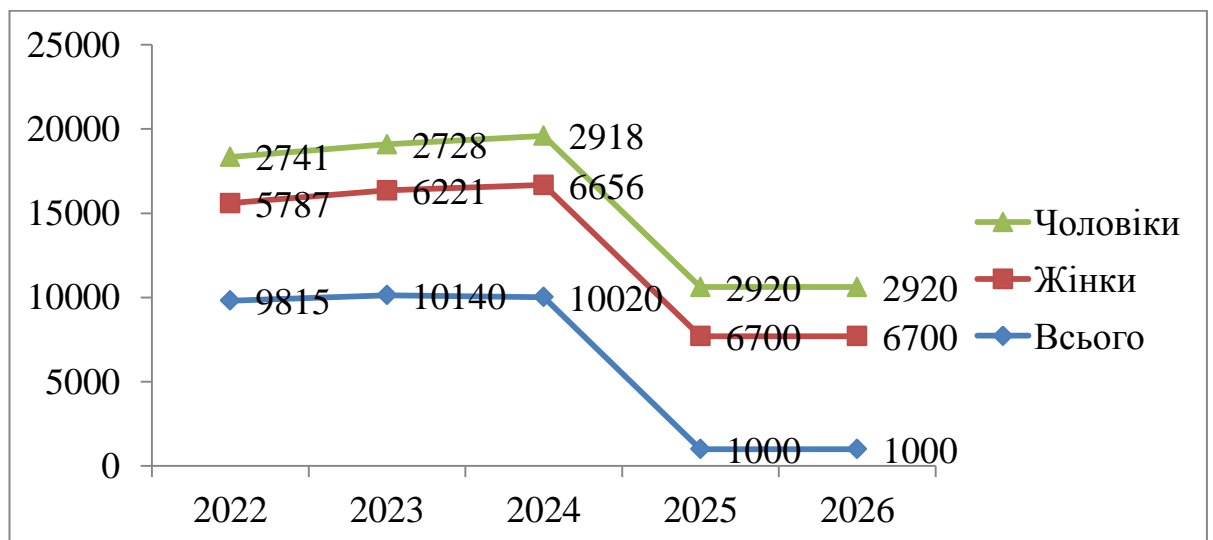


Рисунок 2.14. – Прогнозована чисельність працевлаштованих громадян через органи зайнятості на постійні робочі місця на 2022-2026 рр., тис. осіб.

Джерело: складено автором

Провідні перетворення, спрямовані раніше всього на формування соціально-орієнтованої ринкової економіки, для яких потрібно формування сучасного РП, розвитку системи соціальних гарантій зайнятості та відповідного

йому сектора соціальних послуг, що дозволяють людині активно брати участь у трудовій діяльності (рис. 2.15).

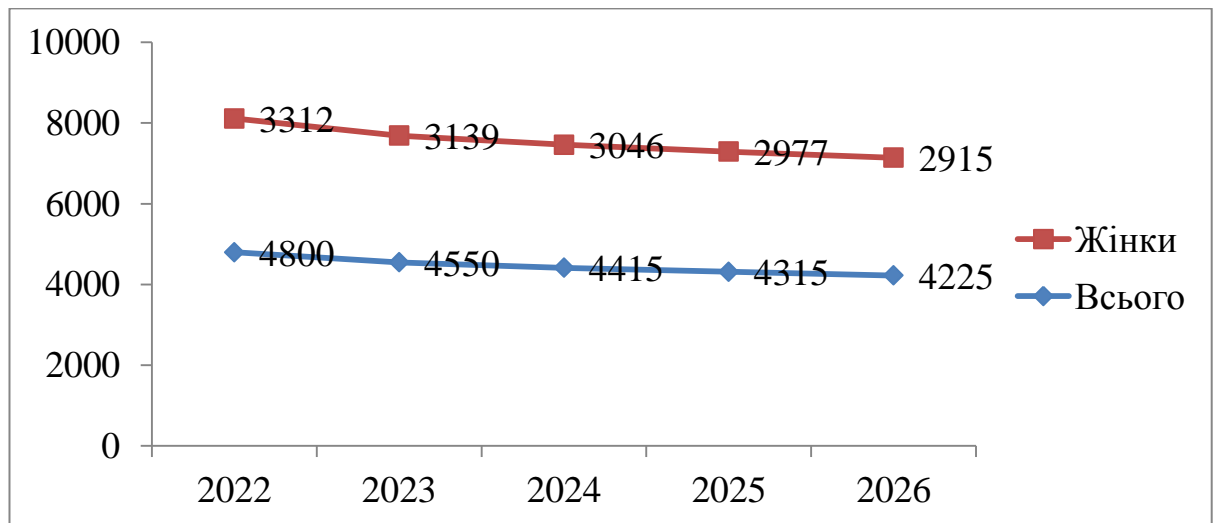


Рисунок 2.15. – Прогнозована чисельність громадян, які приймуть участь у суспільних роботах на 2022-2026 рр., тис. осіб. Джерело: складено автором

На сьогодні, під впливом об'єктивних та суб'єктивних причин завдання використання трудового потенціалу в країні зводилася до збереження зайнятості, обмеження масштабів безробіття в розумних межах та організації допомоги безробітним.

Крім того, рішення задачі структурної перебудови економіки в цілому, для більш ефективного використання трудового потенціалу країни, вимагало прийняття більш гнучких форм організації зайнятості населення, що знайшло відбиток у стратегічному плані (рис. 2.16).

Немаловажним аспектом функціонування РП в ринкових умовах розглядається підвищення ефективності захисту трудових прав та гарантій працівників, що відбито у другому стратегічному напрямі. Практична реалізація його бачиться через реалізацію статей КЗпП, концепція якого відповідає всім Міжнародним стандартам, вимогам Міжнародної організації праці та Всесвітньої торгівельної організації.

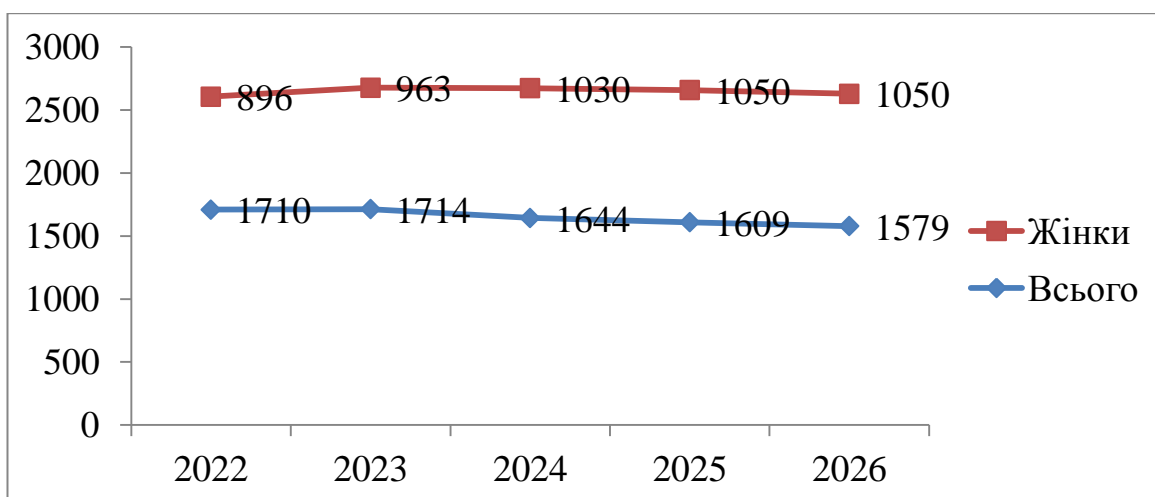


Рисунок 2.16. – Прогнозовані соціальні робочі місця на 2022-2026 рр., одиниць. Джерело: складено автором

При цьому першою метою визначено попередження ризику порушення трудових прав, механізмом реалізації якого повинна стати система колективно-договірних відносин (рис. 2.17).

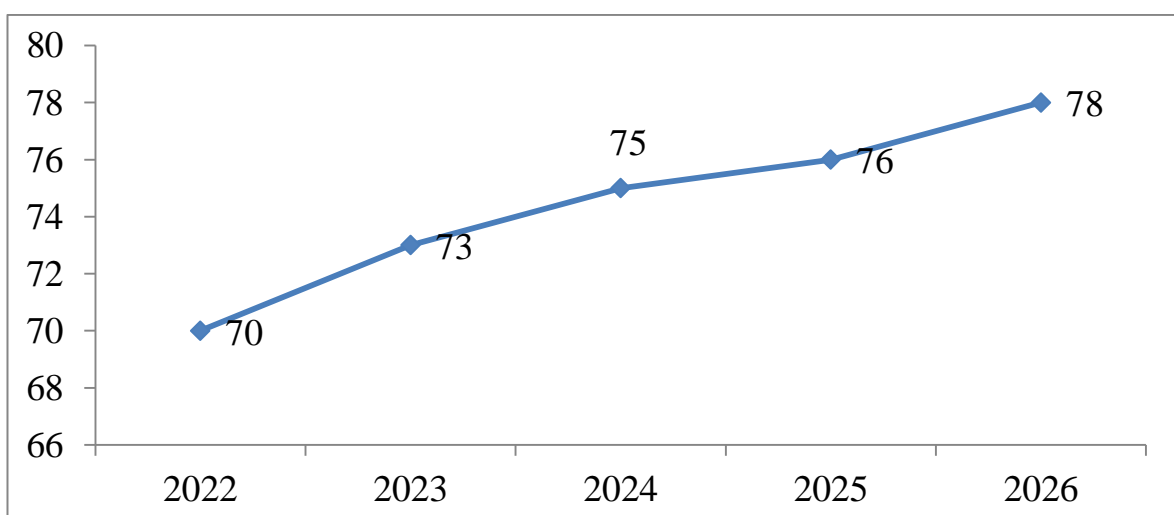


Рисунок 2.17. – Прогнозована частка підприємств, охоплених системою колективно-договірних відносин на 2022-2026 рр., у % від чисельності активно діючих підприємств. Джерело: складено автором

Підвищення ефективності, що виявляється у соціальній допомозі, яка надається малозабезпеченим громадянам області, та зниження рівня бідності в області розглядається четвертим напрямом стратегічного плану. Позитивним моментом даного напрямки можна розглядати те, що в першій меті «Сприяння зниженню рівня бідності» зазначається: соціальна підтримка населення з боку держави може бути ефективною тільки в тому випадку, якщо вона носить цільовий та адресний характер.

Держава відповідально та за підтримку тих членів суспільства, які дійсно потребують цієї допомоги – а це, перш за все, діти, багатодітні матері, ветерани, інваліди.

Першим завданням є сприяння працевлаштуванню малозабезпеченого населення області через професійну підготовку в цілях адаптації до трудової діяльності (рис. 2.18).

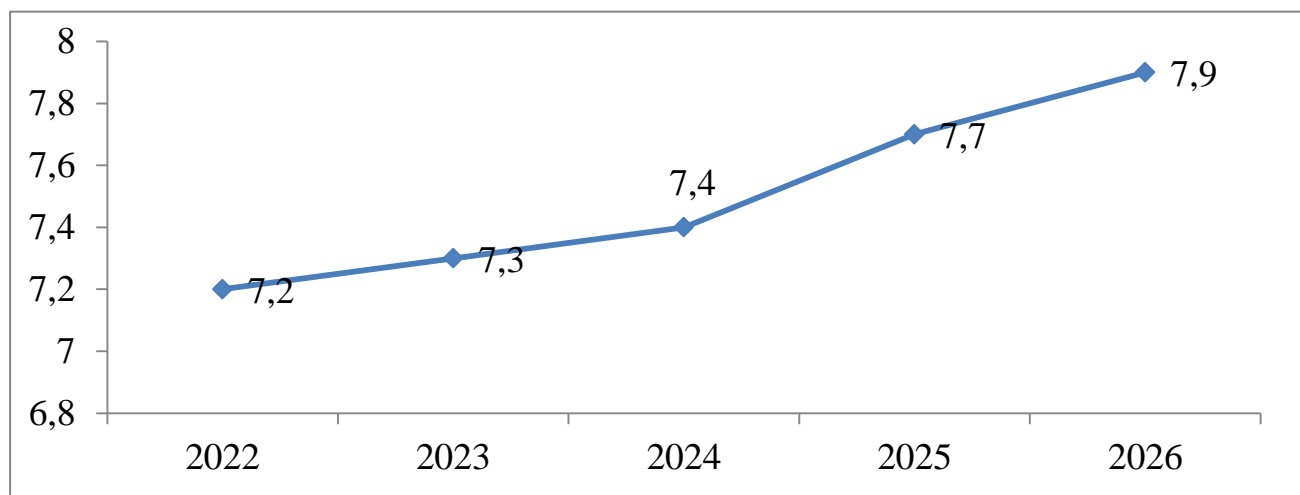


Рисунок 2.18. – Прогнозована частка осіб, спрямованих на професійну підготовку та перепідготовку у 2022-2026 рр., в % від загального числа безробітних. Джерело: складено автором

При цьому домінуюча роль відводиться органам працевлаштування, при активній участі яких планується підвищення прогнозованих показників (рис. 2.20).

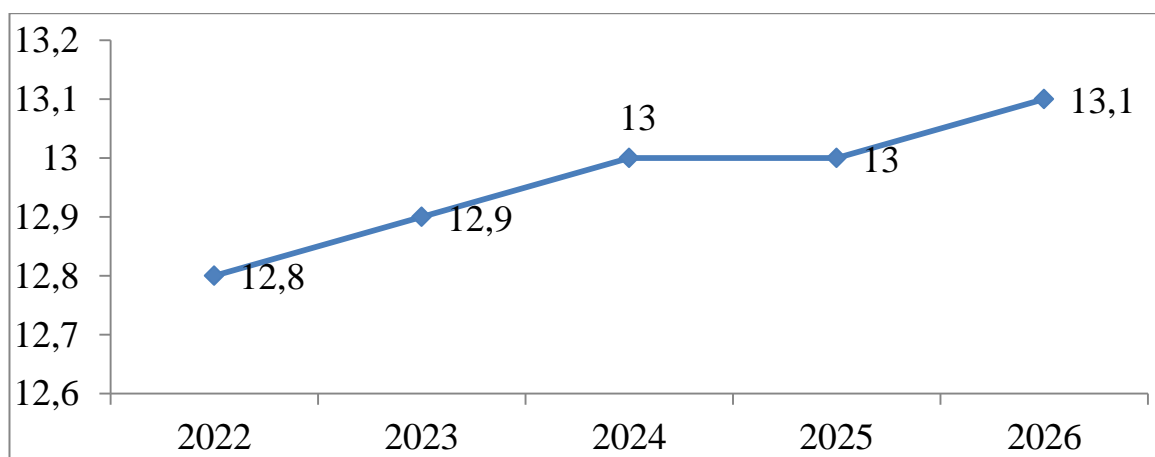


Рисунок 2.20. – Питома вага працевлаштованих безробітних з числа малозабезпечених на 2022-2026 рр., в % від загального числа громадян, працевлаштованих при сприятливих умовах уповноважених органів. Джерело: складено автором

Однак, треба відзначити, що, незважаючи на позитивні зміни, національний РП до сих пір не збалансований. У цілому по країні відзначається дефіцит робочої сили, і в першу чергу, кваліфікованих кадрів поряд з працівниками технічного та обслуговуючого напрямку, що пов'язано з низькою якістю трудових ресурсів та засновано на відсутності реального зв'язку між виробництвом та навчанням. При цьому, при наявності значного числа безробітних, зберігаються незаповнені вакансії, що є наслідком відсутності перспективного та об'єктивного прогнозу потреб галузей економіки у спеціалістах. Крім того, приблизно одна шоста частика зайнятого населення в країні не має відповідної професійної освіти.

Однією з гострих проблем розглядається те, що в структурі зайнятого населення країни значна доля самостійної зайнятості – 33,3 %, або більше 2,7 млн. осіб. Причиною цього є те, що основна частка самозайнятих проживає в сільській місцевості та зайнята на особистому подвір'ї, доходи від якого зазвичай знаходяться на рівні виживання. Як правило, у переважній більшості самозайняти не охоплені системою соціального захисту та підтримки.

Отже, наявність стратегії є фактором ефективності ДП на РП. Разом з тим, збалансована ДП на РП, що має важелі впливу на мікро- та мезорівнях й ставить за мету вирішення гострих соціальних проблем, дозволяє піти від найбільш типових проблем на РП: неузгодженості її рівнів реалізації та окремих напрямів, неефективності державного впливу на перерозподіл доходів та функцій держави в системі соціального партнерства, недосконалості нормативно-правової бази, механізму підтримки державного регулювання РП.

ВИСНОВКИ

Праця є однією з рушійних сил людського прогресу, а запровадженням процесів цифрової трансформації, глобалізації та інших складних соціально-економічних змін, а також з розвитком концепцій демократії, свободи слова та самовираження праця стала одним з об'єктів законодавчого регулювання, як і багато інших аспектів суспільної життя людей та їх взаємодії.

Теоретичні дослідження в галузі регулювання зайнятості населення, отримані результати аналізу регулювання зайнятості населення, використання інформаційного потенціалу системи зайнятості населення, дозволили створити методологічне обґрунтування для побудови концепції регулювання зайнятості населення в сучасних умовах та розробити механізм її реалізації у практичній діяльності на вирішення значної економічної проблеми – забезпечення зайнятості населення України.

Поняття «працевлаштування» включає велику кількість правовідносин: від взаємодії безробітного або бажаючого змінити роботу громадянина з органами служби зайнятості, до взаємодії органів служби зайнятості з роботодавцями та взаємодії працевлаштованого з роботодавцем.

Правове регулювання працевлаштування безробітних входить до переліку стратегічних напрямів розвитку держави, оскільки саме робоча сила та продуктивність праці визначають економічний та соціальний добробут суспільства – чим більше зайнятих, тим більше тих, хто здатний самостійно себе забезпечити, тим менше тих, хто незадоволений соціальною структурою та схильний до девіантної поведінки, тим менше бюджетних асигнувань виділяється утримання безробітних, тим ефективніше розпоряджаються державним бюджетом – ланцюгову реакцію описувати можна нескінченно.

У реальних ринкових умовах повна зайнятість (тобто відсутність безробітних людей) неможлива внаслідок недосконалості ринку – дисбаланс попиту та пропозиції, недосконалість інформації та інші чинники, які є наслід-

ком людського чинника, не дозволяють сформувати таку ситуацію. Крім того, є люди, які не бажають працювати.

Тим не менш, сприяння зайнятості населення – один із напрямів соціальної політики держави, що включає організацію органів служби зайнятості та їх фінансування, а також регламентацію процесу працевлаштування, яка одночасно захищає потенційного працівника від невмотивованої відмови в роботі та інших протиправних дій, і роботодавця – від економічних втрат та збитків у разі найму некваліфікованого для конкретної посади працівника.

Результати аналізу теоретичних праць дозволили зробити висновок, що підходи до аналізу та дослідження РП та зайнятості населення, що склалися, не можуть повністю охарактеризувати сучасну ситуацію в Україні.

Аналіз державних програм розвитку Київської області дозволив зробити висновок про три напрямки регулювання зайнятості за досліджуваний період: орієнтація на виживання та утримання області, підвищення якості та рівня життя населення області, формування її економічної ефективності.

Отже, Україна, яка перейшла до ринкової економіки трохи більше, ніж чверть століття тому, рухається семимильними кроками до досягнення збалансованого законодавства в різних галузях, хоча необхідно відзначити змінний успіх кроків, що робляться. Тим не менш, реальні цифри говорять на користь ефективності заходів, що реалізуються в аналізованій сфері державного регулювання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР.
URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>
2. Кодекс України про адміністративні правопорушення. URL:
<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/80731-10/page>
3. Закон України «Про Державний бюджет України на 2017 рік». Про внесення змін до ст. 8 Закону України «Про Державний бюджет України на 2017 рік».
4. Закон України «Про зайнятість населення»: Закон України від 01.03.2013р. № 5067-VI. ВВР України. 2013. № 24. Ст. 243.
5. Проект Закону України від 21 вер. 2017 р. № 6217 / Верховна Рада України: веб-сайт. 2017. 5 жовт. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=61384
6. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною Організацією Праці: у 2-х т. Т. I, Т. II. Женева: Міжнар. бюро праці, 1999. 1560 с.
7. Конвенція МОП «Про політику в галузі зайнятості» № 122 від 26.06.1984 р. URL: zakon.rada.gov.ua/go/993_062
8. Авдєєв Л.Г. Роль людського фактора в успішному працевлаштуванні. Ринок праці та зайнятість населення. 2011. № 4. С. 32-35.
9. Адміністративні правопорушення в Україні у 2014 році. Стат. бюлетень. Державна служба статистики. Київ: Держстат, 2015. 205 с.
10. Антонюк В.П. Інституційне забезпечення державної політики у сфері зайнятості: напрями удосконалення / В.П. Антонюк, Л.В. Щетініна // Економічний вісник Донбасу. 2018. № 1(51). С. 109-117.
11. Бакуменко В.Д. Державно-управлінські рішення: навч. посіб. К.: ВПЦ АМУ, 2011. 444 с
12. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості: навч. посіб. К.: КНЕУ, 2013. 252 с.

13. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості: навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2005. 236 с.
14. Васильченко В.С. Ринок праці та зайнятість. Київ : НЦ ЗРП, 1996. 138 с.
15. Вільямс С. Пояснення нормальності неформальної зайнятості в Україні: продукт виходу або виключення? / К. Вільямс, Дж. Раунд, П. Роджерс. Американський журнал економіки та соціології. 2011. Том. 70 (3). С. 729-755.
16. Державна служба зайнятості: зміни та новації в наданні послуг на ринку праці. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-presshall/2623650-derzavna-sluzba-zajnatosti-zmi-ni-ta-novacii-v-nadanni-poslug-na-rinku-praci.html>
17. Дегтяр О. Державне регулювання соціальних процесів в Швеції. Публічне управління: теорія і практика. 2013. № 2 (14). С. 51-55.
18. Дубинський О. Об'єкт та предмет контролю за додержанням законодавства на транспорті в Україні. Адміністративне право і процес. 2018. № 11. С. 76-80.
19. Дяченко М.І. Державне управління зайнятості населення регіону / М.І. Дяченко, О.П. Василенко. URL: http://www.dy.nauka.com.ua/pdf/2_2018/24.pdf
20. ЄВРОПА 2020: Стратегія для розумного, сталого та всеохоплюючого зростання. Повідомлення Комісії. Брюссель, 03.03.2010 COM(2010)2020, остаточна версія. 34 с.
21. Качан Є.П. Принципи та методи формування регіональної політики ринку праці. Зайнятість та ринок праці: міжвідом. наук. зб. К.: 2011. Вип. 15. С. 3-16.
22. Коваль С.П. Державне регулювання зайнятості населення на ринку праці України: інвестиційно-регіональні аспекти. Проблеми науки. 2013. № 10. С. 15-21.
23. Комарова К.В. Соціальна відповідальність як складова стратегії бізнесу на підприємствах України / К.В. Комарова, Н.В. Ковальчук. Інноваційна економіка. 2016. № 5-6. С. 25.

- 24.Офіційний сайт державної служби зайнятості. URL: <http://www.dcz.gov.ua>
- 25.Офіційний сайт державної служби статистики. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>
- 26.Офіційний сайт Європейської Комісії. URL: <http://ec.europa.eu>.
- 27.Офіційний сайт Міжнародної конфедерації агентств позикової праці. URL: <https://www.ciett.org/>
- 28.Савченко Н.В. Проблеми реалізації державної сервісно-орієнтованої політики зайнятості. Актуальні проблеми державного управління: зб. наук. пр. ОРІДУ / голов. ред. М.М. Іжа. Вип. 2(70). Одеса: ОРІДУ НАДУ, 2017. С. 96-99.
- 29.Соціальний захист населення України: навч. посіб. / авт. кол.: І.Ф. Гнибіденко, М.В. Кравченко, О.М. Коваль, О.Ф. Новікова та ін.; за заг. ред. В.М. Вакуленка, М.К. Орлатого. Київ : Вид- во НАДУ; Вид-во «Фенікс», 2010. 212 с.
- 30.Стратегія сталого розвитку «Україна – 2020». URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5/2015>
- 31.Balashova N. Professional training for registered unemployed in public employment services in terms of system transformation. Management. 2016. № 24. P. 43-54.
- 32.Becker G.S. Crime and Punishment: An Economic Approach // Journal of Political Economy. № 76. 1968. P. 169-217.
- 33.Brynjolfsson Erik, Andrew McAfee The Second Machine Age Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies. Gebundenes Buch.
- 34.Carroll A. A corporate social responsibility journey: looking back, looking forward. URL: http://www.academia.edu/2706899/a_csr_journey_looking_back_looking_forward
- 35.Corporate Social Responsibility. A Government update. Department of Trade and Industry, 2004. 28 p.
- 36.Corruption Perceptions Index / Transparency International: website. 2023. URL: http://www.transparency.org/policy_research/surveys_indices/cpi

37. Council of the European Union. Council recommendation on the validation of non-formal and informal learning. Official Journal of the European Union. C 398/1, 20.12.2012. P. 1-5. URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:EN:PD>
38. Digital Transformation Monitor Key lessons from national industry 4.0 policy initiatives in Europe / European Commission. May 2017. 12 p.
39. EU committees: social regulation, law and politics / edited by Christian Joerges and Ellen Vos. Oxford; Portland, Or.: Hart Pub., 1999. 410 p.
40. Garriga E., Mele D. Corporate social responsibility theories: mapping the territory. Journal of Business Ethics. 2004. August. Vol. 53. Issue 1-2.
41. Global Integrity: Independent Information on Government & Corruption / Global Integrity. 2017. URL: <http://www.globalintegrity.org>
42. Goshen N. Age discrimination and older workers: Theory and legislation in comparative context. Geneva: International Labour Organization. 2008. 67 p.
43. Government as Partner? CSR Policy in Europe. Gutersloh: Bertelsmann Stiftung, 2006. 4 c.
44. Harrison R. Does Innovation Stimulate Employment? A Firm-level Analysis Using Comparable Micro-data From Four European Countries / Harrison, R., Jaumandreu, J., Mairesse, J., Peters, B. NBER Working Paper. 2018. P. 29-43.

ДОДАТКИ