

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені В.Н. КАРАЗІНА**

СОЦІОЛОГІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ

Кафедра прикладної соціології і соціальних комунікацій

Пояснювальна записка
до кваліфікаційної роботи на тему:

“ВПЛИВ ВІЙНИ НА РИНОК ПРАЦІ В УКРАЇНІ”

Виконала:

студентка 4 курсу групи ЗССК-44
заочної форми навчання
першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
спеціальність 054 Соціологія
Сагайдачна Д.Ю.

Науковий керівник :
доцент.кандидат соц.наук
БУДАНОВА О.Б.

Харків -2024

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Харківський національний університет імені В.Н.Каразіна

Соціологічний факультет

Кафедра прикладної соціології та соціальних комунікацій

Рівень вищої освіти (освітньо-кваліфікаційний рівень) перший(бакалаврський)Спеціальність 054 -Соціологія**ЗАТВЕРДЖУЮ****Завідувачка
кафедри
прикладної
соціології та
соціальних
комунікацій****Ірина
СОЛДАТЕНКО**
підпис“ ”

року 20____

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
1 ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РИНКУ ПРАЦІ ТА ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ.....	7
1.1. Теоретичні аспекти впливу війни на економіку і соціум.....	7
1.2. Поняття та інституційно-організаційне функціонування ринку праці в Україні.....	11
1.3. Соціально-економічна сутність зайнятості.....	17
Висновки до розділу 1.....	20
2 АНАЛІТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МЕХАНІЗМУ ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ ТА ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ.....	21
2.1. Аналіз актуальних напрямів удосконалення регулювання зайнятості населення та ринку праці на державному та регіональному Рівні.....	21
2.2. Огляд соціологічних напрямів удосконалення регулювання зайнятості населення.....	29
2.3. Обґрунтування організаційно-економічного забезпечення механізму реалізації підвищення зайнятості	31
Висновки до розділу 2.....	34
3 ЗАХОДИ ДЛЯ ПОЛІПШЕННЯ СИТУАЦІЇ НА РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ.....	35
3.1. Створення нових робочих місць та стимулювання підприємництва....	35
3.2. Розвиток освіти та професійної підготовки.....	38
3.3. Рекомендації з розвитку комунікацій для центру зайнятості.....	40
Висновки до розділу 3.....	46
ВИСНОВКИ.....	48

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	51
---------------------------------	----

ВСТУП

Актуальність теми: Війна між країнами призводить до значних людських втрат , переселення населення та руйнування інфраструктури, що впливає на зайнятість та умови праці для місцевого населення.

В результаті війни Україна потребує значних зусиль для відновлення зруйнованої інфраструктури ,соціально-економічного відновлення , що впливає на ринок праці та споживчу активність.

Через воєнні дії виникають економічні труднощі, що несуть за собою зменшення виробництва та інвестицій, що призводить до збільшення безробіття та зниження рівня життя в Україні.

У зв'язку з цим дослідження впливу війни на ринок праці в Україні має велике значення для розуміння соціально-економічних процесів, а також для розробки політики зайнятості та соціального захисту населення .

Об'єктом дослідження є ринок праці, досліджуються тенденції, регіональні особливості та питання регулювання ринку праці.

Огляд джерел досліджень. Бандур С. І., Заяць Т. А., Маршавін Ю. М., Оникієнко В. С., Васильченко П. М., Грішнова О. А. До методологічних та теоретичних аспектів дослідження ринку праці, Шاپіренко А. С., Франдюк В., Тріль О. Р., Чернявська О. В. ТА Д. З аналізу наукових праць з даної теми дослідження можна зробити висновок, що основна увага вчених зосереджена на теоретичних аспектах ринку праці та питаннях регулювання та впливу на соціальну сферу.

Предмет дослідження: Наслідки війни на ринок праці в Україні

В цій роботі досліджуються регіональні відмінності українського ринку праці, його розвиток і функціонування.

Метою роботи є дослідження ринку праці в Україні як важливого суспільно-географічного, соціально-економічного явища, аналіз тенденцій і змін, характеристика регіональних відмінностей, визначення проблем і перспектив розвитку.

Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити наступні **завдання:**

- Розкрити зміст поняття «ринок праці» та з'ясувати його функції та фактори формування;
- Охарактеризувати методологічні аспекти дослідження ринку праці;
- Дослідити тенденції зайнятості та безробіття в Україні;
- Описати характеристики заробітної плати за галузями та середні тенденції заробітна плата громадян;
- Аналіз регіональних відмінностей українського ринку праці;
- Визначити проблеми регулювання ринку праці в державі;
- Розробити шляхи вирішення проблем розвитку ринку праці в Україні.

Методи дослідження. Для вирішення цих завдань використовуються спеціальні та загальнонаукові методи: дослідження, статистики, аналізу та синтезу. Розрахунок та візуалізацію результатів дослідження створено за допомогою Microsoft Office Excel та Microsoft Office Paint.

Інформаційну основу дослідження склали статистичні дані Державної служби статистики України.

Отримані результати мають наукову новизну. Найважливішим досягненням під час виконання цього дослідження є розробка рекомендацій на основі аналізу.

Структура роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів та підрозділів до них, висновку та списку використаних джерел.

РОЗДІЛ 1

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РИНКУ ПРАЦІ ТА ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ

1.1. Теоретичні аспекти впливу війни на економіку і соціум

24 березня 2022 року Європейський економічний і соціальний комітет (EESC) ухвалив резолюцію, в якій рішуче засудив односторонню агресію президента Російської Федерації проти України та участь у ній білоруського режиму та висловив глибокі співчуття Україні та українському уряду. Все було знищено. Жертвами нападів стають діти, жінки та чоловіки [1].

Основним наслідком війни в Україні є гуманітарна криза з людськими жертвами та масовими переміщеннями. Війна, яка почалася 24 лютого 2022 року, спричинила масштабні руйнування та жертви в Україні, спричинила масштабне переміщення населення. Понад 3,6 мільйона людей не мають іншого вибору, як залишити свої домівки та шукати безпеки за кордоном. Ще мільйони людей були переміщені в межах України. Зрозуміло, що війна загострила продовольчу безпеку, погіршила умови життя в сільській місцевості України та вплинула на глобальну продовольчу безпеку. Ще до війни ціни на продукти харчування в Україні були рекордно високими. Така ситуація спричинена кон'юктурою ринку та зростанням цін на енергоносії, добрива та всі сільськогосподарські послуги. Ситуація загострилася через війну.

У березні 2022 року індекс цін на продовольчу та сільськогосподарську організацію ООН досяг рекордного рівня, підвищившись на 12,6% і 33,6% порівняно з лютим відповідно, і на 15,8% вище піку лютого 2011 року [2].

У 2021 році експорт пшениці з України та Російської Федерації становить близько 30% світового ринку. З іншого боку, частка Російської Федерації на світовому ринку експорту кукурудзи відносно невелика: 3% у

2016-2017 та 2020-2021 роках. У цьому відношенні ринкова позиція України за цей же період була ще більш вражаючою: експорт кукурудзи становив у середньому 16% світового експорту і займає четверте місце серед найбільших експортерів цієї продовольчої культури. Майже півсотні країн покладаються на Російську Федерацію та Україну в забезпеченні щонайменше 30% своїх потреб в імпорті пшениці.

У цьому контексті нинішня війна матиме неодноразовий вплив на світові ринки та продовольчу безпеку багатьох країн, особливо країн із низьким рівнем доходу та вразливих груп населення, які залежать від імпорту продовольства. Спільні та скоординовані дії та фінансова підтримка повинні бути забезпечені для вирішення поточних проблем, з якими стикаються найбільш вразливі країни та народи, а також для зменшення впливу конфліктів на глобальну продовольчу безпеку.

Організація економічного співробітництва та розвитку є унікальним форумом для спільної роботи урядів над вирішенням економічних, соціальних та екологічних викликів, глобалізації [3]. Перед війною очікувалося, що більшість основних світових макроекономічних змінних повернуться до норми після пандемії коронавірусу в 2022-2023 роках. Очікується, що глобальне економічне зростання повернеться до рівня до пандемії у 2023 році. Вони також очікують, що макроекономічна політика нормалізується, чиста монетарна політика буде поступово послаблена, а нетрадиційні фінансові заходи для боротьби з епідемією будуть поступово ліквідовані [4].

Війна спричинила серйозні економічні та фінансові потрясіння на товарних ринках, особливо через різке зростання цін на нафту, газ і пшеницю. Навіть перед обличчям подальших негативних шоків невизначеної тривалості та масштабу головною метою монетарної влади залишається забезпечення стабільних інфляційних очікувань.

Більшість центральних банків, за винятком найбільш постраждалих країн, планують зберегти довоєнну практику і, можливо, їм доведеться призупинитися, щоб повністю оцінити вплив кризи. У короткостроковій перспективі багатьом урядам необхідно диверсифікувати свої джерела енергії та стати максимально енергоефективними. Що стосується продуктів харчування, збільшення виробництва в країнах ОЕСР, відсутність протекціоністських заходів і багатосторонньої матеріально-технічної підтримки допомагають тим, хто найбільше постраждав від перебоїв у постачанні з Росії та Сполучених Штатів.

Війна, що триває, може серйозно вплинути на глобальне економічне зростання та призвести до зростання цін. Хоча ступінь економічних наслідків конфлікту є дуже невизначеною та частково залежить від тривалості війни та реакції урядів, немає сумніву, що війна матиме значний вплив на глобальне економічне зростання. У короткостроковій перспективі інфляційний тиск значно посилюється. Протягом першого повного року війни глобальне економічне зростання може впасти більш ніж на 1 відсотковий пункт, а світова інфляція може зрости майже на 2,5 відсоткових пункти. Два тижні, що передували війні, були відзначені потрясіннями на фінансових і товарних ринках. Очікується, що така ситуація триватиме щонайменше рік і включає глибоку рецесію в Росії, яка характеризується падінням виробництва більш ніж на 10% і зростанням інфляції. Майже 10%. 15 процентних пунктів [4].

Вплив поштовху залежить від регіону, причому найбільше постраждали європейські країни, особливо ті, що межують з Росією та Україною. Це пояснюється тим, що ціни на бензин у Європі ростуть швидше, ніж в інших частинах світу, а також тому, що європейські країни мали відносно тісні економічні та енергетичні зв'язки з Росією до конфлікту. Розвинені країни Азіатсько-Тихоокеанського регіону, Північної та Південної Америки, включаючи виробників сировини, мають слабкі торговельні та інвестиційні зв'язки з Росією, але вплив слабого глобального попиту та

високих цін на доходи та витрати домогосподарств послабив їх зростання. У відповідь на зростання глобальної інфляції грошово-кредитні органи в основних розвинених країнах підвищили процентні ставки в середньому трохи більше ніж на 1 відсотковий пункт, тоді як країни з ринками, що розвиваються, підвищили процентні ставки в середньому на 1,5 відсоткових пункти.

Один із найбільших економічних ризиків полягає в тому, що російський енергетичний експорт до ЄС буде повністю припинено. Вплив такого потрясіння важко оцінити, але враховуючи обмежені можливості пошуку альтернативних джерел постачання на світовому ринку та низькі найближчі запаси природного газу, він може стати серйозним. Якщо ціни підвищаться, рівень інфляції в Європі, як очікується зросте ще на 1,5 відсоткових пункти, а загальний рівень інфляції в зоні євро сягне понад 3,5 пункти. Скорочення приблизно на 20% імпорту енергоресурсів (прямий і непрямий імпорт викопного палива, продуктів переробки нафти, електроенергії та природного газу) зменшить виробництво в європейській економіці в цілому більш ніж на 1 відсотковий пункт, але вплив буде значним. Найбільш постраждалими секторами в економіках є електроенергетика, авіація, хімічна промисловість і металургія. Ці цифри недооцінюють шкоду, спричинену зменшенням доступної енергії, оскільки вплив на виробництво може бути нерівномірним, а не плавним коригуванням, яке передбачається в розрахунках.

Проблеми, з якими стикаються уряди внаслідок ескалації війни, посилюються серйозними економічними втратами та зростанням невизначеності. Пом'якшити інфляційний тиск і дисбаланс під час постепідемічного відновлення. Вжити заходів втручання для забезпечення нормального функціонування фінансових ринків. Якщо є можливість, то краще вдаватися до тимчасових, швидких і цілеспрямованих фінансових заходів. Регуляторні заходи для покращення організації ринку з метою

підвищення енергетичної безпеки та конкурентоспроможності, також можуть допомогти зменшити вразливість економіки до певних збоїв на енергетичних ринках у короткостроковій та довгостроковій перспективі [5].

Розвинені країни повинні продовжувати вживати заходів для нормалізації фінансової та кредитної політики, але темпи дій відрізняються від країни до країни, і ситуації часто змінюються в міру прогресування конфліктів. [6]

Минулого року деякі розвинені країни значно посилили монетарну політику через зростання інфляційного тиску. Враховуючи те, що на товари припадає дедалі більша частка інфляції споживчих цін, зростання цін на продукти харчування та енергоносії може вимагати подальшого підвищення ключових процентних ставок. Такі методи можуть допомогти забезпечити стабільність і зменшити ризики фінансового ринку та можливі негативні наслідки нормалізації валют у розвинених країнах.

1.2. Поняття та інституційно-організаційне функціонування ринку праці в Україні

Умовами функціонування ринкової економіки є те, що питання про створення та розвиток робочих місць самостійно вирішують роботодавці виходячи з потреб розвитку підприємства та задоволення місцевих колективних чи індивідуальних інтересів. Виходячи з цього, серед усіх можливих інструментів впливу держава має зосередитися на тих, які, з одного боку, обмежують можливість контр продуктивної поведінки підприємців, а з іншого – розширюють простір інтересів модернізації та модернізаційних рішень, запровадити нові робочі місця.

Оцінюючи можливі варіанти таких стимулів і обмежень, слід враховувати, що, як показав досвід минулих економічних подій, гарантовані обсяги продажів і чистий прибуток є необхідною, але недостатньою

мотивацією для прийняття відповідних рішень. Розширення та розвиток роботи. Причина в тому, що модернізація роботи є найбільш ризикованим, соціально відповідальним видом інвестування. У цьому випадку підприємець повинен мати сильні позитивні та негативні стимули для ініціювання відповідних процесів, що виключає можливість досягнення бажаного економічного ефекту та параметрів ефективності шляхом: оптимізації податків і тарифів, спекуляції на капітальних витратах, посилення сексизму, маніпуляцій із залученням неконтрольованих використання бюджетних коштів, допоміжних установ або похідних фінансових інструментів природних монополій і квазімонополій. [8]

Враховуючи вищевикладене, вважаємо, що домінуючу мету створення механізмів стимулювання роботодавців до створення гідних робочих місць можна визначити як необхідність забезпечення динамічного балансу національних механізмів управління, що стимулюють роботодавців до створення гідних робочих місць. Можливості зайнятості, ринкові механізми створення можливостей зайнятості та механізми відтворення робочої сили відповідної кваліфікації будуть реалізовані таким чином, що призведе до формування сучасної інституційної структури, яка реалізує найбільш комплексну реалізацію соціально-трудова та економічних відносин. Ми вважаємо, що внутрішньою структурою для динамічного балансу та координації конкретних механізмів має бути гнучка інституційна інфраструктура для забезпечення ефективного впровадження практик державно-приватного партнерства на ринку праці та в соціальній сфері.

Серед внутрішніх ризиків відповідної політики варто відзначити, що перший етап посилення в країні стандартів діяльності, очевидно, супроводжуватиметься зростанням витрат на оплату праці та операційних витрат. Розвивати зайнятість. З огляду на це необхідно вжити низку заходів щодо компенсації підприємцям понесених витрат та забезпечити їх виправданість з точки зору довгострокових соціально-економічних

пріоритетів. Це означає створення сприятливих умов у таких аспектах: зменшення податкового тиску, покращення управління податками та зборами, удосконалення механізму руху на ринку праці, Рекомендації та освіта щодо працевлаштування, соціальне забезпечення та сприятливе інвестиційне середовище, а також забезпечення захисту законних прав власності та контрактної дисципліни. Ми стверджуємо, що держава у вигляді інститутів влади на всіх рівнях позиціонує себе як домінуючу, але рівноправну сторону соціального діалогу, визнаючи необхідність розділяти з підприємцями всі ризики та витрати підприємницького процесу. Розширення та модернізація робочих місць і досягнення цього на основі широкого соціального діалогу, соціальної відповідальності та неадміністративних форм соціального регулювання. [8]

На основі вивчення теорії та практики розвитку закордонної зайнятості проаналізовано зовнішні ризики та можливість позитивних змін у вищезазначених проблемах, що дає можливість виявити крайні точки імпорту та експорту зайнятості моєї країни. В умовах глобальної ситуації та економічної кризи національна економіка рухається в неправильному напрямку. Вітчизняний економічний процес і світова ситуація доводять, що Україні необхідно терміново здійснювати стратегічні перетворення, поступово розгортати імпортозаміщення, стимулювати внутрішній попит, формувати певну групу продуктів переробки повного циклу. Застосування такого підходу, окрім практичної вигоди від відновлення вітчизняного промислового сектора, створює для країни низку переваг, пов'язаних із можливістю вирішення наступних протиріч: можливість скорочення доходів країни за таких умов: збільшення інвестицій - Попит зростає, банківська система балансує на межі гострої неліквідності, а державні фінанси перевантажені прямими соціальними зобов'язаннями у вигляді субсидування ключових сфер життя населення. Позиціонування стратегії імпортозаміщення базується на визначенні пріоритетних напрямів державного інвестування та

банківського кредитування (в частині рефінансування емісії). Вважаємо, що при правильному виборі точки розвитку, окрім короткочасного мультиплікаційного ефекту активізації підприємницької діяльності та затримки спалаху інфляції, можна також досягти ланцюгової реакції створення відчуження. Нові можливості працевлаштування в робочій силі та суміжних секторах економіки.

Проте слід також зазначити, що зосередження уваги на зменшенні податкового тиску та активізації державного субсидування певною мірою суперечить модернізації національної митної політики та реалізації стратегій імпортозаміщення. Ми вважаємо, що це протиріччя можна суттєво пом'якшити шляхом фундаментального спрощення ліцензійної та регуляторної політики. Така орієнтація дозволяє виконувати кілька завдань одночасно. По-перше – усунути надмірні та повторювані процедури в державному управлінні та оптимізувати кадровий склад відповідних центральних і місцевих установ. Державна влада та скорочення витрат на підтримку адміністративних установ. По-друге, це допоможе розширити можливості для малого та середнього бізнесу. По-третє, вона може відійти від розкутої та все дозволеної системи, наповненої місцевими бюрократичними ініціативами, до поширення єдиних стандартів на основі механізмів спільного контролю для всіх зацікавлених сторін. [8]

В умовах зосередженості держави на надмірному управлінні економічним і соціальним процесом праці та скороченні видатків сформувався потужний резерв для активізації та перебудови політики прямого та непрямого інвестування держави. Серед них слід зосередити такі перспективні напрямки: пряме державне інвестування в рамках державно-приватного співробітництва та державних гарантій для стратегічних інвестицій, активізація привабливості заощаджень населення та лізингу та підтримка реінвестування валового прибутку в корпоративний сектор. Стимулювати попит на участь бізнесу в таких проектах можна за

рахунок зниження надмірних трансакційних витрат на організацію корпоративної діяльності, а саме: зняття нормативних та фінансових обмежень на прискорену амортизацію, зміна систем обліку та податків, спрощення реінвестування чистого прибутку сплачується сектору реформування бізнесу. Можливість зменшення бази оподаткування прибутку за рахунок участі у прибутку, яку Кабінет Міністрів України може встановити як критерій неоподаткованого реінвестування у розширення або модернізацію робочих місць, що може бути диференційовано за галузями, знизити адміністративні, бухгалтерські, податкові та митні пороги, спростити соціальні виплати та управління внесками ФОП, з кінцевою метою збільшити всі соціальні відрахування у ФОП протягом п'яти років. [9]

В умовах проведення податкової реформи та політики щодо спрощення умов господарського обігу вважаємо доцільним змістити фокус регуляторної та податкової політики з результатів господарської діяльності на джерела рентного доходу та накопичення застарілих матеріалів. ТОЩО Неекономічне використання обладнання, екологічно та етично застарілі технології, енерго- та ресурсо містке виробництво, споживання предметів розкоші та інших активів, включаючи землю та нерухомість. Спрощення доступу до будівництва об'єктів підприємства та інфраструктурних проектів у сфері зв'язку, створення та впровадження на ринку лізингових агентств (держав), які сприяють створенню збалансованої системи позитивних і негативних стимулів для розвитку зайнятості.

Очевидно, що механізми оптимізації ведення господарської діяльності та її узгодження з національними потребами важливі лише за умови стабільного попиту на продукцію, яка створює робочі місця. Для цього необхідно проводити тендери та закупівлі продукції, виробленої в Україні, розробляти та впроваджувати прозору політику щодо імпортних технологій, біологічної та хімічної стандартизації, трансферів на використання всіх

українських термотехнологій. П'ять років для електроенергетичних компаній; прискорений розвиток вітчизняних товарів і послуг. [10]

Відповідно, з точки зору ринку праці, виробничий економічний механізм має підтримуватися будівництвом інфраструктури, щоб забезпечити баланс між якістю робочої сили та попитом на робочу силу та зменшити втрати робочої сили. Трансакційні витрати мобільності робочої сили та витрати підприємств на підтримку якості партнерських трудових відносин. Основними напрямками формування різних елементів інфраструктури є: збільшення фінансування Державної служби зайнятості (ДСЗ) та посилення контролю за цільовим використанням коштів, налагодження більш тісної взаємодії із соціальними партнерами та кадровими агентствами, формування вільної електронної вакансії. Державної служби зайнятості Майбутнє національних баз даних про вакансії та безробіття, інтеграція національних та регіональних планів розвитку з інноваційним забезпеченням житлом, транспортом та соціальною інфраструктурою, наукові та практичні дослідження кадрових та статистичних систем обліку повною мірою відобразити робочу силу. З ціннісної сторони відносин відновити стандартизацію праці підприємства, уніфікувати стандарти професійної кваліфікації та соціальні стандарти, і особливо забезпечити стандартизацію праці в свою систему оплати праці.

Важливою складовою інфраструктури ринку праці є структура підтримки безпечних умов праці, яка останнім часом стала потужним демпфером ризиків для економічної цінності ринку праці. Розгляньте можливість збереження персоналу для безпеки. Такий підхід підтримує орієнтацію на трудомісткі технології та знижує стимули до запровадження гідної зайнятості. Для подолання цієї проблеми рекомендується: розробляти та впроваджувати заходи щодо покращення умов і безпеки праці, зниження ризику смертності та професійних захворювань, покращення професійних ризиків із залученням соціальних партнерів для виявлення шкідливих

факторів або створення системи оцінки праці. умови. З точки зору шкідливих виробничих факторів.

Зокрема, зазначаємо, що для того, щоб запропоновані заходи не стали задекларованими проектами чи одноразовими кампаніями, їх реалізація має базуватися на впливовому та ефективному інституційному середовищі. У даному випадку ми розуміємо систему норм і правил правової поведінки, для здійснення яких створюються спеціалізовані інстанції організаційно-інформаційного типу. У довгостроковій перспективі інституційне середовище, необхідне для розвитку соціально орієнтованих та інноваційних інституцій на робочому місці та ринків праці, має включати такі сфери. [10]

1.3. Соціально-економічна сутність зайнятості

Зайнятість розкриває одну з найважливіших сторін соціально-економічного життя людини, пов'язану із задоволенням її потреб у сфері праці. Водночас зайнятість населення країни забезпечує виробництво валового національного продукту, створюючи тим самим економічну основу суспільного життя. Водночас зайнятість є соціальною: вона не лише відображає потребу людей у доходах, а й відображає потребу людей реалізовуватися через корисну для суспільства діяльність.

Як видно, зайнятість є надзвичайно важливим явищем у соціально-економічному житті. Вона аж ніяк не обмежується безробіттям, але також включає раціональне використання робочої сили, розумне використання робочої сили тощо. Забезпечення гідного рівня життя працездатного населення та задоволення потреб народного господарства в робочій силі з урахуванням професійних потреб працівників, у тому числі професійної освіти та необхідності збереження кваліфікації, підтримки у разі безробіття та інших обставин.

Зайнятість — це діяльність громадянина, пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб, яка не порушує закон і, як правило, має на меті отримання прибутку (трудового доходу).

Відповідно до Закону «Про народонаселення і зайнятість України» трудові відносини в Україні ґрунтуються на таких засадах:

- заборона виключного права громадян на розпорядження своєю працездатністю, примусової та обов'язкової праці (крім випадків, прямо передбачених законом).
- Держава створює умови для реалізації прав громадян на працю, захист від безробіття, сприяння у працевлаштуванні та матеріальну підтримку по безробіттю відповідно до Конституції України.

Закон «Про народонаселення і зайнятість України» визначає основні принципи розвитку державної політики у сфері народонаселення та зайнятості: забезпечення рівних можливостей для всіх громадян України незалежно від їх національної належності, статі, віку, соціального статусу, забезпечення рівних можливостей для всіх громадян України, незалежно від їх національної приналежності, статі, віку, соціального статусу, забезпечення рівних можливостей для всіх громадян України. політичні та релігійні переконання. переконання. Вірити в реалізацію права на добровільну працю та на вільний вибір зайнятості; запобігання масштабному безробіттю та скорочення тривалого безробіття, розвиток їхньої здатності до продуктивної та творчої праці, забезпечення соціального захисту населення; сфера зайнятості, включаючи захист зайнятості, вживаються спеціальні заходи для громадян з особливими труднощами; роботодавці заохочуються створювати нові робочі місця тощо[14].

Зайнятість є складною та багатогранною економічною категорією, що характеризується дуже важливими соціальними наслідками економічних відносин. Його характеристики різноманітні, в основному види, форми та показники.

Форми зайнятості класифікують за рядом ознак.

Залежно від форми участі працівників у суспільній роботі вона поділяється на найм і самозайнятість (підприємництво).

Зайнятість на державних підприємствах, колективних підприємствах і приватних підприємствах відрізняється за формою власності підприємства.

Залежно від легальності зайнятості розрізняють офіційну зайнятість (юридично зареєстровану в офіційній економіці) і неофіційну зайнятість (не зареєстровану в офіційній економіці) на підприємствах і в організаціях реального сектора (вулична торгівля, домашнє виробництво, індивідуальні фермери). Що стосується фізичних осіб. Продаж продукції без реєстрації, працевлаштування в тіньовому секторі корпоративної економіки тощо. Неформальний сектор ринку праці є результатом зростання безробіття, неспроможності офіційного сектора забезпечити роботою всіх, хто її потребує, слабкої соціальної підтримки безробітних. Водночас економічна криза занурила людей у масову бідність, і переважна більшість втратила єдине джерело існування – роботу. Тому вони шукають роботу в неформальному секторі. Зайнятість у неформальному секторі має такі характеристики:

- Відсутність офіційної реєстрації заходу;
- Домінування самозайнятості;
- Нестача капіталу, робочої сили, застарілі та шкідливі технології;
- Доступність співробітників;
- Низькі доходи та безправність працівників;
- Діяльність часто «контролюється» злочинними організаціями.

Оцінюючи зайнятість у неформальному секторі, слід пам'ятати, що низькі рівні заробітної плати та поширене приховане безробіття можуть спонукати працівників, зайнятих у формальному секторі, шукати додаткові джерела доходу в неформальному та некомерційному секторах. Часто основна частина витрат часу і праці припадає на повністю відданих

співробітників і законослухняних громадян. Важливою ознакою соціального захисту населення у сфері праці є повна зайнятість. Водночас це також основа для ефективного розкриття потенціалу соціальної робочої сили. Однак повна зайнятість сама по собі не означає, що трудові ресурси використовуються найбільш розумним і зручним способом. [14]

Висновки до розділу 1

Війна в Україні відбувається на тлі серйозної гуманітарної кризи, яка призвела до масового переміщення населення та погіршення продовольчої безпеки.

Держава повинна зосередитися на створенні стимулів для підприємців, які сприяють модернізації та розвитку зайнятості, а також на запровадженні обмежень, які запобігають продуктивній практиці.

Спільні зусилля роботодавців і держави є запорукою створення гідних робочих місць, які відповідають сучасним вимогам ринку праці та потребам суспільства.

З розділу виокремлюється протиріччя між зосередженням уваги на зменшенні податкового тиску та активізації державного субсидування, і модернізацією національної митної політики та стратегіями імпортозаміщення. Пропонується фундаментальне спрощення ліцензійної та регуляторної політики як засіб пом'якшення цього протиріччя. Такий підхід може сприяти ефективному управлінню, розширенню можливостей для малого та середнього бізнесу, а також сприяти створенню єдиних стандартів.

Також виокремлено потужний резерв для активізації та перебудови політики прямого та непрямого інвестування держави, включаючи прямі державні інвестиції та активізацію привабливості заощаджень населення.

Зокрема, запропоновано зниження трансакційних витрат, спрощення обліку та податків, а також стимулювання реінвестування прибутку.

У зв'язку з податковою реформою та політикою спрощення умов господарського обігу, пропонується змістити фокус регуляторної та податкової політики на джерела рентного доходу та накопичення застарілих матеріалів, щоб ефективніше використовувати ресурси та зменшити негативний вплив на навколишнє середовище.

Ці напрямки підкреслюють необхідність гнучкості та адаптивності у веденні економічної політики для досягнення ефективного та стійкого розвитку.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МЕХАНІЗМУ ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ ТА ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

2.1. Аналіз актуальних напрямів удосконалення регулювання зайнятості населення та ринку праці на державному та регіональному рівні

В умовах існування та функціонування різних форм власності ринок праці є невід'ємною частиною регулювання сфери зайнятості населення. О.М.Левченко вважає, що це соціально-економічний механізм, або сукупність соціально-економічних відносин, які поєднують роботу і робоче місце на основі взаємної вигоди [5]. Економічний механізм ринку праці визначається

реалізацією економічних інтересів власників засобів виробництва і власників робочої сили, сприяє відтворенню робочої сили і подальшому розвитку економіки. Середній. Тому в умовах нової бізнес-моделі ринок праці слід розглядати як систему соціально-трудових відносин, що базується на принципах ринкової економіки.

У свою чергу, регіональний ринок праці – це система органічних взаємодій двох підпорядкованих регіональних ринків: ринку праці та регіонального ринку зайнятості [9].

З одного боку, регіональний ринок праці втілює в собі основні характеристики національного ринку праці, з іншого боку, він має свої особливості, які в основному визначаються особливостями певного регіону. По-перше, ми повинні розрізняти первинний ринок праці та вторинний ринок праці, а по-друге, ми повинні розрізняти зовнішній ринок праці та внутрішній ринок праці.

До першого типу ринку праці відноситься робоча сила зі стабільною зайнятістю, гарантованим працевлаштуванням і високим рівнем доходу, до другого типу відноситься робоча сила з низькою конкурентоспроможністю в попиті підприємства на ринку праці.

Ринок праці в цілому втілює в собі всі основні характеристики ринкової системи і виконує дві основні соціально-економічні функції: розподіл трудових ресурсів за видами активної зайнятості (професіями, галузями, підприємствами, регіонами) і розподіл доходів за трудовими ресурсами. Форма: Заробітна плата як стимули та винагороди за працю

Виконання цих функцій ринком праці має сприяти більшій ефективності, тобто підвищенню продуктивності, віддачі від людських ресурсів, максимізації доходів, національного економічного зростання та соціальної справедливості. [15]

Реалізація цих функцій можлива лише шляхом створення ефективного механізму адаптації зайнятості як підсистеми загального механізму адаптації

економіки. Якщо концепція зайнятості шукає баланс між людьми, які шукають роботу, і вимогами ринку праці, то безробіття відображає баланс між сукупним попитом і сукупною пропозицією. Запобігання безробіттю є предметом його регулюючих механізмів. Тому основною метою створення механізму регулювання зайнятості є насамперед покращення зайнятості та зниження рівня безробіття. Це означає, що механізм адаптації зайнятості включає механізм адаптації безробіття та механізм адаптації ринку праці.

Механізм функціонування ринку праці базується на існуванні загальних економічних законів. Це може мати значні наслідки для рівня зайнятості та вплинути на рішення на національному рівні, спрямовані на стабілізацію відносин між працівниками та роботодавцями. Розвиток ситуації з зайнятістю потребує ретельного аналізу та всебічного розгляду.

Сьогодні проблеми зайнятості тісно пов'язані зі світовою економічною кризою, що ускладнює реалізацію технологічної трансформації виробництва. Компанія зосереджена на збереженні наявних виробничих потужностей, а технологія, яку вона використовує, недостатньо гнучка. Падіння виробництва супроводжується створенням відносного надлишку робочої сили, оскільки для виробництва менше товарів і послуг потрібно менше працівників, і, відповідно, менше можливостей для працевлаштування. Це сприяє накопиченню надлишкової робочої сили, тобто різниці між чисельністю економічно активного населення та конкретними потребами економіки. При цьому кількість надлишкової робочої сили в цілому відповідає величині відкритого безробіття. Залежно від подальшого розвитку економічної кризи можуть бути прийняті різні політики зайнятості. Активізуючи соціальні та фінансові системи, можна підтримати найменш розвинені регіони та вразливі групи суспільства. І ми можемо скористатися будь-якою можливістю, щоб інвестувати у виробництво та відновити жвавий внутрішній споживчий ринок, зберігаючи таким чином наявні робочі місця та створюючи нові. [15]

Загалом, очікуване збільшення виробництва після економічної кризи не супроводжується одночасним і достатнім збільшенням набору нових працівників. Роботодавці намагаються спочатку збільшити фонд робочого часу наявних працівників, тобто ліквідувати «неповну зайнятість» на виробництві, а потім наймати нових працівників. Тому зростання зайнятості зазвичай має певний часовий лаг. Крім того, безробіття, ймовірно, зросте до того, як буде остаточно створено механізм економічного відновлення. Водночас чим більше розбіжність між зайнятістю та потребами в платоспроможності, тим більше обмежена можливість розширення зайнятості шляхом найму нової робочої сили.

Темпи зростання зайнятості після відновлення економіки залежать не лише від макроекономічних умов, а й від інших інституційних, структурних та інших факторів. У свою чергу, параметри пропозиції робочої сили в основному визначаються динамікою населення, міграційними потоками населення та соціально-економічними факторами. Є багато інших причин, які можуть перешкодити позитивним змінам. Може створити більше робочих місць на неповний робочий день, ніж на звичайних роботах на повний робочий день. Робочі місця, які створює економіка, можуть бути високооплачуваними. Ці роботи задовольняють наявну потребу в низько кваліфікованих працівниках. Але, з іншого боку, така ситуація може суперечити кваліфікаційній структурі вимог до роботи, зменшувати можливість кар'єрного просування і в кінцевому підсумку збільшити можливість повторного безробіття. Іншою причиною безробіття є розрив між попитом нової економіки на робочу силу та здатністю працівників адаптуватися. Зміна умов. Ця різниця може бути важливим фактором у підтримці та зростанні безробіття, особливо в довгостроковій перспективі, навіть якщо вакансії існують під час економічних криз і відновлення.

За рівнем регулювання зайнятості можна виділити національну політику та регіональну політику. [19]

Державна політика – це єдина політика на українському ринку праці, яка вживає позитивних заходів щодо умов працевлаштування, безробітних та безробітних, а негативних – щодо відкриття ринку праці, трудової мобільності, самозабезпечення з точки зору суспільства. . та соціального забезпечення. У рамках соціального законодавства сфера праці, яка регулюється Законом України «Про народонаселення і зайнятість населення», здійснюється під контролем служби зайнятості, яка входить до системи органів управління України та є еквівалентом системи адміністративних органів. агентства України. Етап цивілізованого ринку праці та формування системи захисту безробіття. Об'єктом регулювання національної політики зайнятості є зайнятість населення України. Цілями національного регулювання є: підтримка повної зайнятості, контроль безробіття на соціально прийнятному рівні, боротьба з масовим безробіттям, розвиток трудових ресурсів, забезпечення безпеки зайнятості, підтримка доходів безробітних. Регулювання на національному рівні передбачає такі форми та методи регулювання: збереження, підтримання та створення можливостей зайнятості, моніторинг та нагляд за звільненою робочою силою, забезпечення загальнодержавних гарантій зайнятості та підтримки доходів безробітних, у тому числі професійної підготовки та перепідготовки, підтримки для адаптації нових робочих місць. Забезпечити умовні заходи та матеріальну допомогу малозабезпеченим і безробітним верствам суспільства. [19]

Регіональні особливості зайнятості та функціонування ринку праці – це конкретні обставини формування економічно активного населення, рівень і структура зайнятості, це, в свою чергу, визначається спеціалізацією і комплексністю, сировинною забезпеченістю, динамікою і структурою господарства. . Продуктивність, інвестиційна активність та територіальна привабливість, характер підтримки бізнесу державними та регіональними органами влади.

Регіональна політика зайнятості – це політика, яка враховує особливості місцевого ринку праці, позитивно впливає на структуру ринку праці та систему населення та економічної діяльності, є вибірковою в умовах зайнятості. , інтегрований із соціально-трудовами відносинами та підпорядкований основним засадам законодавства України про працю та зайнятість, узгоджується з принципами соціального партнерства та входить до компетенції регіональних органів праці та зайнятості, що відповідає етапу формування організації праці та зайнятості в Україні . Кожен регіон має свій автономний ринок праці.

На цьому рівні об'єктом регулювання є регіональний ринок праці в регіонах України. Цілями регулювання є: узгодження попиту та пропозиції праці на основі умов ринку праці, сприяння розвитку робочої сили та кар'єрної мобільності працівників, регулювання безробіття на основі активізації безробітної робочої сили. Ці цілі досягаються шляхом використання наступних форм і методів регулювання: активне трудове посередництво на відкритих ринках праці, трудові інвестиції, спрямовані на підвищення конкурентоспроможності та мобільності, соціальне страхування від вимушеного безробіття, селективна підтримка зайнятості та розвиток форм зайнятості [19]. Формування політики зайнятості на цьому рівні базується на комплексних планах, спрямованих на регулювання функціонування регіональних і місцевих ринків праці, систем соціального страхування на випадок безробіття, спеціалізації робочої сили та підвищення якості праці, ефективної зайнятості та мобільності робочої сили. безробітний.

З регіональної точки зору основним органом нагляду за зайнятістю є служби зайнятості. Проте потенціал останнього в Україні не повністю використаний з кількох причин. Його позитивний вплив на ринок праці, особливо під час економічних криз, має посилюватися.

Слід зазначити, що основним напрямом політики зайнятості стало розширення заходів активного втручання на ринок праці.

Проте ми вважаємо, що пріоритетність служб зайнятості в регіонах з вищим рівнем безробіття має бути пасивною політикою, але це не означає скорочення програм перепідготовки та навчання безробітних. Люди, які пройшли перекваліфікацію, часто знаходять роботу або стають більш конкурентоспроможними на ринку праці. [19]

Активна політика повинна бути пріоритетною в регіонах з нижчим рівнем безробіття. Водночас одним із чинників реалізації активної політики зайнятості є гнучкі моделі зайнятості, механізмами реалізації яких можуть бути гнучкий режим робочого часу та робочого місця, а також уніфікація політики ринку праці та робочого часу. , можна досягти наступних цілей: запобігання безробіттю та подолання гендерного розриву в структурі якості;

Головним пріоритетом під час економічної кризи має бути дешева та низька заробітна плата проактивна політика, а ефективна реактивна політика на ринку праці, яка реалізується в усіх ринково орієнтованих країнах. Це означає, що потрібна принципово інша система страхування на випадок безробіття.

Досвід інших країн показує, що децентралізація політики зайнятості досягла позитивних результатів, дозволивши адаптувати політику зайнятості до регіональних реалій. Щоб полегшити ситуацію в районах концентрації промисловості, за допомогою уряду необхідно сформулювати та реалізувати плани вдосконалення та налагодження виробництва. Політика зайнятості має бути гнучкою та динамічною. Завдання загальнообласної політики соціальної підтримки зайнятості та безробіття такі ж, як і на загальнодержавному рівні. Оскільки завдання групи в основному виконують регіональні служби зайнятості, роль регіонів ширша, ніж центральних органів влади. [41]

2.2. Огляд соціологічних напрямів удосконалення регулювання зайнятості населення

Управління поведінкою людей на ринку праці регіону, особливо у сферах народонаселення та зайнятості, вимагає від держави впровадження наукових правил і механізмів реалізації інноваційної соціально-економічної діяльності. За словами М.І. Хромової, «Сутність регулювання зайнятості – це система пропозицій, що забезпечує рівновагу на ринку праці» [11, с. 7]. Іншими словами, передумовою процесу управління зайнятістю населення на регіональному рівні є вдосконалення різноманітних засобів регулювання зайнятості населення та ринку праці: законодавства, організації, управління, економіки, ідеології тощо.

Неформальна зайнятість останнім часом стала поширеною в Україні та регіоні, що стало причиною для багатьох роботодавців намагатися уникнути додаткових клопотів, пов'язаних з дотриманням трудового законодавства. Щодо поширення неформальної зайнятості, то слід зазначити неефективність вітчизняного трудового законодавства, яке має забезпечити ефективний соціальний захист працівників.

Тому нормативний зміст чинної форми трудового договору є надто спрощеним і загальним, не повною мірою враховує особисті якості працівників, не гарантує належної відповідальності за результати праці, не враховує зміст і характеристика їх роботи. Крім того, у сфері формування доходів населення, насамперед у сфері оплати праці, відсутній ефективний механізм активізації соціальної політики, метою якого є створення економіки, що підвищує роль людського фактору. Тобто система оплати праці повинна забезпечувати диференціацію між різними групами персоналу та вирішувати конкретні завдання та цілі. [4]

Слід також зазначити, що адміністративно-організаційний підхід базується на «принципі уніфікації управлінських відносин і відносин власності між рівнями системи управління». Його характеристика полягає в тому, що суб'єкт управління здійснює безпосередній вплив на об'єкт

управління, а органи управління нижчого рівня зобов'язані виконувати рішення органів управління вищого рівня. "

На сучасному етапі розвитку доцільно доповнити заходи регулювання ідеологічним змістом, який має включати:

1) Розширити тлумачення основних умов договору між роботодавцем і потенційними працівниками для надання можливостей працівникам брати участь в процесах управління компанією та задовольняти потреби соціального партнерства між безробітними та випускниками навчальних закладів та незахищеними групами суспільства;

2) Розширити джерела роз'яснення політики зайнятості через візуальні комунікації, проекти регіонального телебачення та радіо, публікації про політику зайнятості тощо;

3) Формувати громадську думку підростаючого покоління щодо необхідності та перспективності корисної праці в суспільстві через курси за вибором у навчальних закладах.

Отже, у сфері управління населенням та зайнятістю на регіональному рівні основними завданнями мають бути:

1) Сформувати ефективну економічну структуру району та міста;

2) забезпечує всебічний розвиток регіонів і міст, максимальне використання їх природних ресурсів, виробничого економічного, науково-технічного та людського потенціалу, а також історико-культурної спадщини і традицій, існуючої ринкової та виробничої інфраструктури;

3) використовувати капітальні інвестиції для забезпечення розвитку зон розвитку та міст на територіях пріоритетного розвитку;

4) Створення ефективної системи управління інвестиційними проектами, спрямованої на підвищення привабливості регіону та забезпечення сприятливих умов для інвестиційної діяльності;

5) Підвищення ролі регіону у різноманітному співробітництві шляхом активної участі в міжнародних організаціях та організаціях;

6) Зменшити або повністю погасити заборгованість із заробітної плати та підвищити рівень життя працездатного населення. [двадцять чотири]

Вивчаючи ситуацію із зайнятістю населення регіону, ми виявили суттєві відмінності між офіційною та неофіційною інформацією, що зумовлено недосконалістю систем збору, обробки та публікації офіційної статистики. Інформація про вакансії, яку надають роботодавці, є недостовірною. Використання загальної інформації дозволяє максимально ефективно здійснювати процес управління зайнятістю населення регіону, оскільки може оцінити реальну ситуацію на ринку праці регіону з метою визначення причин працевлаштування. Відмінності даних. Тому ми пропонуємо спільно з Департаментом населення та соціального захисту населення Житомирської ОДА створити на базі Центру зайнятості Житомирської області «Єдину інформаційну систему у соціальній сфері», яка також включатиме інформацію про сферу зайнятості Житомирщини. Люди. Ця інформаційна система, заснована на обміні інформацією між різними суб'єктами, має забезпечувати збір, обробку та поширення інформації про загальний напрямок розвитку суспільства в регіоні і, перш за все, якомога надійнішу. [24]

Коли будь-який економічний, соціальний чи демографічний процес регулюється на регіональному рівні, постає питання про узгодженість різних напрямків цих процесів з результатами аналізу сфери зайнятості населення. Застосування моніторингу в цій сфері може бути найбільш прийнятним інструментом управління процесом працевлаштування Люди. З метою підвищення ефективності процесу управління населенням та зайнятістю населення в області необхідно розробити та затвердити «Порядок проведення моніторингу населення та зайнятості населення Житомирської області». У документі необхідно зазначити наступне:

- 1) Моніторингові завдання;
- 2) Об'єкти моніторингу;

- 3) Процедури впровадження;
- 4) оптимізувати вибір соціально-економічних показників, що характеризують стан і тенденції управління населенням і зайнятістю в різних сферах управління;
- 5) Узагальнення результатів моніторингу.

2.3. Обґрунтування організаційно-економічного забезпечення механізму реалізації підвищення зайнятості населення

Неформальна зайнятість останнім часом стала поширеною в Україні та регіоні, що стало причиною для багатьох роботодавців намагатися уникнути додаткових клопотів, пов'язаних з дотриманням трудового законодавства. Щодо поширення неформальної зайнятості, то слід відзначити неефективність вітчизняного трудового законодавства, яке має забезпечити дієвий соціальний захист працівників.

Тому нормативний зміст чинної форми трудового договору є надто спрощеним і загальним, не повною мірою враховує особистісні якості працівників, не гарантує належної відповідальності за результати праці, не враховує зміст і особливості трудового договору. трудовий договір. Трудові договори. Трудові договори. їхні робочі професії. діяльність. Крім того, у сфері формування доходів населення, насамперед у сфері оплати праці, відсутній ефективний механізм активізації соціальної політики, метою якого є створення економіки, що підвищує роль людського фактору. Тобто система винагороди повинна диференціювати різні групи персоналу та вирішувати конкретні завдання та цілі. [4]

Слід також зазначити, що адміністративно-організаційний підхід базується на «принципі уніфікації управлінських і правових взаємовідносин між рівнями системи управління». Його характеристика полягає в тому, що суб'єкт управління здійснює безпосередній вплив на об'єкт управління, а

органи управління нижчого рівня зобов'язані виконувати рішення органів управління вищого рівня. "

На сучасному етапі розвитку нормативним заходам рекомендується надати певного ідеологічного змісту, який має включати:

1) Розширити тлумачення відповідних положень основних умов контракту між роботодавцем і потенційним працівником Надати працівникам можливість брати участь в процесах управління компанією для задоволення потреб соціального партнерства серед безробітних, випускників навчальних закладів та незахищених верств суспільства;

2) Розширити джерела роз'яснення політики зайнятості шляхом розповсюдження відеоматеріалів, програм місцевого телебачення та радіо, публікацій про політику зайнятості тощо;

3) Формувати громадську думку підростаючого покоління щодо необхідності та перспективності корисної праці в суспільстві через курси за вибором у навчальних закладах.

Отже, у сфері управління населенням та зайнятістю на регіональному рівні основними завданнями мають бути:

1) Сформувати ефективну економічну структуру району та міста;

2) Забезпечувати комплексний розвиток регіонів і міст, максимально використовувати їх природні ресурси, виробничо-економічний, науково-технічний і людський потенціал, а також історико-культурну спадщину і традиції, існуючі ринки збуту та виробничу інфраструктуру;

3) Використовувати капітальні інвестиції для забезпечення розвитку міст зон розвитку та територій пріоритетного розвитку;

4) Створення ефективної системи управління інвестиційними проектами, спрямованої на підвищення привабливості регіону та забезпечення сприятливих умов для інвестиційної діяльності;

5) Підвищення ролі регіону у різноманітному співробітництві шляхом активної участі в міжнародних організаціях та організаціях;

6) Зменшити або повністю погасити заборгованість із заробітної плати та підвищити рівень життя працездатного населення. [24]

Вивчаючи статус зайнятості населення регіону, ми виявили значні відмінності між офіційною та неофіційною інформацією, що є наслідком недосконалості систем збору, обробки та публікації офіційної статистики. Інформація, яку надають роботодавці про вакансії, є недостовірною. Використання загальної інформації сприятиме ефективному управлінню зайнятістю населення регіону, оскільки дасть можливість оцінити реальну ситуацію на ринку праці в регіоні, визначити причини працевлаштування. Відмінності даних. Тому ми пропонуємо спільно з Міністерством населення та соцзахисту Житомирської області на базі Центру зайнятості Житомирської області створити «Єдину інформаційну систему у соціальній сфері», яка також містить наступну інформацію: : Управління зайнятості Житомирської області в. Люди. Ця інформаційна система базується на обміні інформацією між різними суб'єктами і має забезпечити збір, обробку та поширення інформації про загальні напрямки суспільного розвитку в регіоні, і, насамперед, якомога надійнішу. [24]

Коли будь-який економічний, соціальний чи демографічний процес регулюється на регіональному рівні, постає питання про узгодженість різних напрямків цих процесів з результатами аналізу у сфері населення та зайнятості. Використання моніторингу в цьому відношенні може бути найбільш прийнятним інструментом для управління процесом Наймання людських ресурсів. З метою підвищення ефективності процесу управління населенням та зайнятістю в області необхідно розробити та затвердити «Порядок проведення моніторингу населення та зайнятості в Житомирській області». У документі слід звернути увагу на наступні моменти:

- 1) Контрольні завдання.
- 2) Моніторинг об'єктів.
- 3) Процедури впровадження.

4) Оптимізувати вибір соціально-економічних показників, що характеризують стан і тенденції управління населенням і зайнятістю в різних сферах управління.

5) Узагальнення результатів моніторингу.

Висновки до розділу 2

Ринок праці виконує різні функції , наприклад, такі як розподіл трудових ресурсів та розподіл доходів. Ефективне функціонування ринку праці сприяє підвищенню продуктивності , економічному зростанню .

Для ефективного регулювання зайнятості потрібен комплексний підхід та впровадження таких заходів підтримки, як соціальних та фінансових. Управління зайнятістю на регіональному рівні потребує комплексного підходу, включаючи в себе такі аспекти , як соціальні , економічні та адміністративні.

Нормативний зміст трудових договорів потребує оновлення та більшої уваги до індивідуальних особливостей працівників, а також забезпечення належної відповідальності за результати праці.

РОЗДІЛ 3

ЗАХОДИ ДЛЯ ПОЛІПШЕННЯ СИТУАЦІЇ НА РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

3.1. Створення нових робочих місць та стимулювання підприємництва

Для контролю за поведінкою людей на ринку праці регіону, особливо у сфері народонаселення та зайнятості, державам необхідно запровадити наукові правила та механізми та реалізувати інноваційну соціально-економічну діяльність. На думку М. І. Хромової, «сутністю регулювання зайнятості є система пропозиції, яка забезпечує рівновагу ринку праці» [11, с.11]. Іншими словами, передумовою процесу управління зайнятістю населення на регіональному рівні є вдосконалення різноманітних засобів регулювання зайнятості населення та ринку праці, зокрема правових, організаційних, адміністративних, економічних та ідеологічних.

М.Маршавін та І.Петрова вважають, що найважливішим із механізмів контролю населення та зайнятості є контроль законодавчих інструментів. Л. Мотюк вважає, що під «національним соціальним забезпеченням розуміють сукупність соціальних благ, передбачених законом і наданих державою» (соціальні послуги, виплати, що отримуються з бюджету на додаток до заробітної плати, підприємницькі (включають доходи від сімейної діяльності, субсидії тощо)».

Неформальна зайнятість останнім часом стала поширеною в Україні та регіоні, тому багато роботодавців прагнуть уникнути додаткових ускладнень, пов'язаних з дотриманням трудового законодавства. Щодо розширення нерегулярної зайнятості, слід звернути увагу на неефективність вітчизняного трудового законодавства, яке має забезпечити ефективний соціальний захист працівників.

Тому нормативний зміст чинних форм трудових договорів є надто простим і загальним, не враховує особистих якостей працівників, не гарантує належної відповідальності за результати праці, а також не гарантує зміст і ознаки договору. також не враховуються. Трудовий договір. контракт з найму. контракт з найму. контракт з найму. контракт з найму. контракт з найму. їхня робота. Діяльності. Крім того, у сфері формування доходів населення, переважно у сфері оплати праці, відсутній ефективний механізм активізації соціальної політики, спрямований на створення економіки, що посилює роль людського фактору. Це означає, що системи винагороди повинні диференціювати різні групи талантів і відповідати конкретним завданням і цілям. [4]

Слід також зазначити, що підхід до організації управління базується на «принципі єдності адміністративно-правових відносин між рівнями системи управління». Його ознаки полягають у тому, що орган управління безпосередньо впливає на керований об'єкт, а органи управління нижчого рівня зобов'язані виконувати рішення органів управління вищого рівня. »

На цьому етапі розвитку нормативним заходам рекомендується надати певного ідеологічного змісту, зокрема:

1) Розширення тлумачення відповідних положень про основні умови договорів між роботодавцями та потенційними працівниками, надання працівникам можливості брати участь у процесі управління підприємством та реагування на суспільні потреби; Партнерські відносини між безробітними та випускниками навчальних закладів. . і люди, які перебувають у вразливому становищі суспільства.

2) Розширити канали роз'яснення політики зайнятості шляхом розповсюдження відеоматеріалів, програм місцевого телебачення та радіо, публікацій про політику зайнятості тощо.

3) Формування громадської думки підростаючого покоління про необхідність і перспективність суспільно корисної праці через вибіркові предмети в навчальних закладах.

Отже, у сфері управління населенням та зайнятістю на регіональному рівні основними завданнями є:

- 1) Формування ефективних районних і міських економічних структур.
- 2) повне використання своїх природних ресурсів, виробничого економічного, науково-технічного та людського потенціалу, а також історико-культурної спадщини та традицій, існуючих ринків збуту та виробничої інфраструктури;
- 3) спрямовувати капітальні інвестиції для забезпечення розвитку зон розвитку та міст у межах територій пріоритетного розвитку;
- 4) Створення ефективної системи управління інвестиційними проектами, спрямованої на підвищення привабливості регіону та забезпечення сприятливих умов для інвестиційної діяльності.
- 5) Посилення ролі регіону у різноманітному співробітництві шляхом активної участі в міжнародних установах та організаціях.
- 6) Зменшити або повністю погасити заборгованість із заробітної плати та підвищити рівень життя працездатного населення. [24]

Досліджуючи статус зайнятості населення регіону, ми виявили значні відмінності між офіційною та неофіційною інформацією. Це пов'язано з недосконалістю систем збору, обробки та поширення офіційної статистики. Інформації про роботу, надання роботодавцями, не можна довіряти. Використання загальної інформації сприяє ефективному управлінню зайнятістю місцевих жителів, оскільки дає можливість оцінити реальну ситуацію на місцевому ринку праці з метою визначення причин працевлаштування. Розбіжності в даних. Тому ми пропонуємо на базі Житомирського обласного центру зайнятості та Житомирської ОДА побудувати «Інтегровану інформаційну систему в соціальній сфері», яка

також містить наступну інформацію: Люди. Ця інформаційна система базується на обміні інформацією між різними суб'єктами та забезпечує збір, обробку та поширення інформації про загальний напрямок соціального розвитку регіону і, перш за все, є максимально достовірною. [24]

Коли економічні, соціальні чи демографічні процеси регулюються на регіональному рівні, постає питання узгодженості між різними напрямками цих процесів і результатами регіонального аналізу. Населення та зайнятість за регіонами. Використання моніторингу в цьому відношенні може бути найбільш прийнятним інструментом для управління процесом найму. З метою підвищення ефективності процесу управління населенням та зайнятістю в області необхідно розробити та затвердити «Порядок проведення моніторингу населення та зайнятості в Житомирській області». У документації слід звернути увагу на наступні моменти:

- 1) Контроль виконання завдання.
- 2) Моніторинг об'єктів.
- 3) Виконайте кроки.
- 4) Оптимізувати вибір соціально-економічних показників, що характеризують стан і тенденції управління населенням і зайнятістю в різних сферах управління.
- 5) Узагальнення результатів моніторингу.

3.2. Розвиток освіти та професійної підготовки

Нові проблеми у розбудові економічно розвинутих демократій і доступу до світових ринків. Для досягнення цієї мети не обійтися без посилення підготовки технічних працівників у різних галузях народного господарства. Однак сьогодні в Україні існують певні протиріччя, зокрема: між загальносвітовою тенденцією накопичення знань і розбудови соціального партнерства та відсутністю національної системи науково обґрунтованої

неперервної професійної освіти і навчання та всього навчального процесу. кваліфіковані кадри; в умовах розвитку інформаційних технологій сучасне виробництво висуває все більш високі вимоги до якості підготовки талантів, але вітчизняна система професійно-технічної освіти ще не готова до відповідних змін у суспільстві; важливість потреб у професійних якостях і чітких вимог, а також неможливість вирішення проблем через застарілі методи визначення змісту та програмні підходи.

Якщо загальними питаннями розвитку освітнього процесу в Україні займалися багато вчених (С. Гончаренко, І. Зязюн, В. Кремень, Г. Терещук, В. Чайка та ін.), то в Україні наголошувалося на професійно-технічній освіті. . Розробка та вдосконалення наукової літератури менш проблематична.

Центри зайнятості надають допомогу у працевлаштуванні та послуги безробітним та іншим особам , які шукають роботу .

Центри зайнятості є ключовими установами для підтримки ринку праці та сприяння зайнятості населення. Вони виконують ряд важливих функцій, спрямованих на ефективне управління робочою силою та підтримку осіб у пошуку роботи. Ось деякі з найважливіших функцій центрів зайнятості:

1. Надання Інформаційних Послуг: Центри зайнятості надають безкоштовні консультації та інформаційну підтримку щодо ринку праці, вакансій, робочих умов та можливостей для кар'єрного розвитку.

2. Професійна Реабілітація та Підвищення Кваліфікації: Вони організовують навчальні курси та програми перекваліфікації для безробітних та осіб, які шукають нові можливості у ринку праці.

3. Посередництво Між Продуктивною Робочою Силою та Роботодавцями: Центри допомагають влаштувати працівників на вакансії, сприяючи зустрічам між працівниками та роботодавцями через організацію ярмарок вакансій та інших подій.

4. Розвиток Підприємництва та Самозайнятості: Вони надають підтримку для тих, хто бажає стати підприємцем або самозайнятою особою, включаючи консультації з бізнес-планування та фінансову підтримку.

5. Моніторинг та Аналіз Ринку Праці: Центри збирають та аналізують дані про ринок праці, що допомагає у розробці політики зайнятості та плануванні соціально-економічного розвитку.

6. Підтримка Осіб з Особливими Потребами: Вони надають допомогу та підтримку особам з інвалідністю або іншими особливими потребами у пошуку та збереженні роботи.

Функції центрів зайнятості спрямовані на забезпечення ефективного функціонування ринку праці та підтримку індивідуальних потреб працевлаштованих та безробітних осіб.

3.3. Рекомендації з розвитку комунікацій для центру зайнятості

Національна служба зайнятості пропонує бізнесу низку проактивних програм, спрямованих на вирішення проблем працевлаштування чи збереження робочих місць для незахищених верств суспільства включати:

Схеми роботодавців щодо надання компенсації при працевлаштуванні зареєстрованих безробітних (постанова КМУ від 10 лютого 2023 р. № 124), до яких входять:

1.1 Фактичні витрати роботодавця компенсуються у вигляді одноразової виплати загальнообов'язкового соціального страхування.

Ці заходи поширюються на роботодавців (підприємств), яким центр зайнятості рекомендує прийняти на роботу осіб, які перебувають на обліку як безробітні більше одного місяця:

1 один із батьків або особа, яка його замінює, а також:

Матері, які мають на утриманні дітей віком до шести років;

Утримання дітей віком до 14 років або дітей-інвалідів без супроводу подружжя;

Виховання інваліда з дитинства (незалежно від віку) та/або інваліда І групи (незалежно від причини інвалідності) без подружжя;

2 діти, які залишилися без піклування батьків;

3 особи, які звільнилися з місць позбавлення волі або звільнені з примусового лікування;

4 особи, які користуються правом на призначення пенсій відповідно до 1 ст. Стаття 26 Закону про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування України Залишок стажу - 10 років і менше;

5 особи, які досягли 15 років і можуть бути прийняті на роботу у порядку винятку за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює;

6 після звільнення осіб, позбавлених особистої волі внаслідок збройної агресії проти України, з місць позбавлення волі відповідно до Закону України "Про соціальний і правовий захист осіб, позбавлених волі"; збройної агресії проти України та їх сімей»;

7 довготривалі безробітні, які перебувають на обліку як безробітні понад 6 місяців.

Досвід роботи: не менше двох років. Загальний період компенсації становить дванадцять місяців протягом двох років.

Сума компенсації: фактична виплачена одноразова сума компенсації, але не повинна перевищувати подвійну мінімальну суму компенсації.

1.2 Розмір оплати праці становить 50% фактичної вартості праці, але не більше розміру мінімальної заробітної плати.

Працювати за цією програмою можуть роботодавці (суб'єкти комерційної діяльності), яким центр зайнятості рекомендує приймати на роботу громадян, які перебувають на обліку як безробітні понад 1 місяць, у тому числі:

учасники бойових дій, зазначені у статтях 19 - 21 частини першої статті 6 Закону України «Про статус ветеранів та гарантії їх соціального захисту»;

Персонал зі стажем роботи менше п'яти років.

Досвід роботи: не менше одного року. Загальний термін виплати компенсації за весь рік становить 6 місяців. Розмір компенсації становить 50% від фактичної вартості праці, але не повинен перевищувати встановленого законодавством розміру мінімальної заробітної плати на момент виплати.

1.3. Забезпечити компенсацію в розмірі 50% мінімальної заробітної плати.

Працювати за цією програмою можуть роботодавці (суб'єкти комерційної діяльності), яким центр зайнятості рекомендує приймати на роботу громадян, які перебувають на обліку як безробітні понад 1 місяць, у тому числі:

- Підлітки до 25 років, зі страховим стажем менше 12 місяців;
- Молоді люди до 35 років займають найвищу сходинку професійної драбини;

- Громадяни, які звільняються (переводяться) з військової служби (незалежно від віку) і влаштовуються на перше робоче місце.

Загальний термін щорічних виплат – 6 місяців. Розмір компенсації становить 50% розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законодавством на момент виплати.

2. Програма компенсації праці для роботодавців зареєстрованих безробітних внутрішньо переміщених осіб (постанова Університету Карнегі-Меллона № 696 від 8 вересня 2015 р.).

Роботодавці мають право на таку компенсацію за умови працевлаштування центрами зайнятості зареєстрованих безробітних ВПО на строкові трудові договори та гарантування їх працевлаштування понад встановлений термін. 2х умови оплати.

Розмір компенсації: фактична вартість праці, але не більше двократного розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом.

Заробітна плата виплачується з урахуванням роботи, виконаної за кожний непарний місяць року, але не більше шести календарних місяців.

3. Схема компенсації роботодавцям витрат на оплату праці при працевлаштуванні внутрішньо переміщених осіб внаслідок бойових дій в Україні на період дії воєнного стану (Постанова КМУ від 20.03.2022 № 331)

Роботодавець має право на таку компенсацію за кожного працівника за строковим або безстроковим трудовим договором (контрактом), тимчасовим трудовим договором та, зокрема, за окремими внутрішньо переміщеними особами, які працюють на постійній основі, що забезпечує працевлаштування цих осіб. Заробітна плата за повний відпрацьований місяць (години) не повинна бути нижчою від мінімальної заробітної плати.

Кожному працівнику компенсуються витрати до 6700 гривень на місяць, на які роботодавець справляє одноразовий внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Загальний період, за який надається така компенсація, не може перевищувати двох місяців з дня працевлаштування такої особи.

4. Допомога по частковому безробіттю (Розпорядження КМУ від 21.06.2022 № 702).

Право на сплату (внесок) загальнообов'язкового загальнообов'язкового державного соціального страхування мають застраховані особи, які втратили частину заробітної плати за останні шість місяців перед місяцем, у якому почалося припинення (скорочення) (виконувалися роботи, надавались послуги). Якщо протягом останніх шести місяців перед зверненням за призначенням допомоги по частковому безробіттю законодавством було надано фізичній особі-роботодавцю або фізичній особі (підприємцю як застрахованій особі) право не сплачувати одноразовий внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, попередні 180 цього періоду застосовуються до календарний місяць.

Допомога надається за заявою роботодавця або фізичної особи-підприємця, яка є страхувальником.

Максимальний розмір допомоги не може перевищувати 50% мінімальної заробітної плати, встановленої законодавством.

Строк оплати становить 36 місяців з дати припинення (скорочення) виробництва (будівництва, надання послуг) і сумарно не перевищує 180 календарних днів.

5. Організувати професійне навчання зареєстрованих безробітних на замовлення роботодавців, особливо соціальних підприємців (Постанова Університету Карнегі-Меллона № 264 від 24.03.2023).

Державна служба зайнятості має власну мережу сучасних професійно-технічних навчальних закладів, які здійснюють підготовку фахівців за 95 професіями та 335 освітніми програмами.

Після закінчення навчання учасники отримують документи державного зразка про відповідну кваліфікацію.

З метою вирішення соціальних проблем Центр професійно-технічної освіти державної служби зайнятості у взаємодії з органами виконання покарань організовує навчання осіб, позбавлених волі, за індивідуальними навчальними програмами.

З метою підтримки конкурентоспроможності окремих категорій громадян організовується навчання за ваучерами згідно з переліком професій, затвердженим Міністерства економіки та професій (постанова КМУ від 20.03.2013 р. № 207).

6. Пропонуйте невеликі гранти для відкриття або розвитку власного бізнесу.

Фінансування є безповоротним згідно з порядком малих грантів для створення або розвитку власної справи (Постанова КМУ від 21 червня 2022 року № 738).

Розмір малих грантів за програмою «Власна справа» становить від 500 тис. до 250 тис. грн. Основна вимога для отримання фінансування – створення нових робочих місць.

Подати заявку на малі гранти можна через портал Дія. До форми заяви необхідно додати бізнес-план для відкриття нового бізнесу або розвитку існуючого бізнесу.

Призначення малих субсидій визначається Національним центром зайнятості. Після перевірки відповідності вимогам та затвердження комерційного проекту грантові кошти будуть перераховані на окремий рахунок заявника в Ощадбанку.

Протягом трьох років підприємці повертатимуть зібрані від податкових платежів кошти переважно своїм працівникам.

30 березня 2023 року Кабінет міністрів прийняв постанову №286, якою з 10 квітня 2023 року схему надання безповоротних дотацій за проектом «Є Робота» вивести на окремий проект для ветеранського бізнесу.

Програма передбачає надання грантів до 250 тис. грн., 500 тис. грн. 1 мільйон українських гривень:

- Власні підприємства можуть отримати до 250 тис. грн., якщо створять хоча б одне робоче місце;
- Члени сімей учасників бойових дій можуть отримати до 500 тисяч гривень за умови створення не менше двох робочих місць. Заплановане співфінансування: 70% - держава, 30% - власні кошти підприємця;
- Якщо учасник бойових дій є підприємцем і зареєстрований як ФОП не менше трьох років, він може отримати до 1 мільйона гривень. Головна умова – створення чотирьох робочих місць, з яких не менше двох – для ветеранів та людей з інвалідністю. Тут також співфінансування становитиме 70% проти 30%.

Висновки до розділу 3

Для стимулювання підприємництва та створення нових робочих місць важливо розробити і запровадити інноваційні заходи ,які сприятимуть розвитку економіки та підвищенню рівня життя населення.

Центри зайнятості в Україні відіграють важливу роль у підтримці ринку праці та забезпеченні доступу до працевлаштування та професійної підготовки для різних категорій населення.

Функції центрів зайнятості ,такі як надання інформаційних послуг ,професійна реабілітація ,посередництво між працівниками та роботодавцями ,підтримка підприємництва та самозайнятості,моніторинг та аналіз ринку

праці ,а також підтримка осіб з особливими потребами,спрямовані на створення ефективного та справедливого ринку праці в Україні.

Національна служба зайнятості запроваджує ряд програм,спрямованих на підтримку працевлаштування та збереження робочих місць для незахищених верств у суспільстві .Ці програми включають схеми компенсації для роботодавців , які приймають на роботу безробітних осіб,враховуючи їхні індивідуальні потреби та стаж роботи . Загалом, ці заходи сприяють зменшенню безробіття та соціальній інтеграції уразливих груп населення.

ВИСНОВКИ

Ринок праці – це закономірне явище, яке виникає внаслідок системи попиту (вся група роботодавців) і системи пропозиції (все населення працездатного віку) або кон'юнктури ринку, утворюючи фонд життєвої вартості, в який людина вкладає своє життя. сила. Основним ресурсом є людський капітал, який капіталізується в процесі праці.

Багато вчених досліджували ринки праці. Причина в тому, що ринок праці має великий вплив на економічну та соціальну сфери країни і тому привертає велику увагу.

На початку війни ринок праці завмер, але через кілька місяців почав відновлюватися і повертатися до норми. Затребуваними залишаються професії торгівлі та продажу, робітничі професії. Спостерігається

Це велике навантаження на Західний регіон, і можна очікувати, що через незавершеність бойових дій цей тягар буде тільки посилюватися. Це призведе до зростання безробіття, еміграції за кордон, зниження доступності та закриття підприємств. Одним із найважливіших завдань державної політики має бути стабілізація ринку праці, при цьому необхідно враховувати появу різних груп населення (з обмеженими можливостями), які зазнали військової агресії. Центральним питанням післявоєнного відновлення має стати підвищення рівня зайнятості, що має включати комплексний план забезпечення прожиткового мінімуму, підтримки соціального забезпечення та підвищення мінімальної заробітної плати. У період післявоєнної відбудови з точки зору економічного розвитку було запропоновано завдання поглиблення реформ в економічній сфері. Цей процес вимагатиме перерозподілу робочої сили між секторами економіки, розробки короткострокових планів позиціонування та переміщення частини підприємств, які втратили спроможність виплачувати заробітну плату через сплату податків. Після перемоги були запропоновані заходи щодо відновлення ринку праці.

Ключовими серед них є плани допомогти біженцям повернутися додому, покращити соціальне забезпечення, популяризувати працевлаштування та сприяти розвитку малого та середнього бізнесу.

Період 2010-2020 років в Україні характеризувався скороченням робочої сили. Причини – загальне скорочення населення, старіння країни та масовий відтік робочої сили. Економіка була аграрно-індустріальною і не вигідною на міжнародному ринку праці. У розрізі секторів економіки домінує зайнятість у сільському господарстві та промисловості.

Не було суттєвих відмінностей за місцем проживання робочої сили (наприклад, у сільській чи міській місцевості). Аналіз ситуації із зайнятістю чоловічого та жіночого населення показує, що чоловіки мають вищий рівень участі в різних видах економічної діяльності, що узгоджується з великою кількістю фізично важких «нежіночих» професій, соціальних стереотипів та. Жінки можуть взяти декретну відпустку та доглядати за дітьми.

Аналізуючи динаміку рівня безробіття, ми виявили, що причиною різкого зростання рівня безробіття у 2014 р. пов'язані з нестабільною політичною та економічною ситуацією. Причинами безробіття є звільнення або звільнення за власним бажанням з матеріальних причин, а також відсутність роботи після закінчення навчального закладу. На жаль, ця тенденція не втішна і призвела до багатьох соціальних проблем.

Середня заробітна плата має тенденцію до зростання. Найбільші темпи зростання були зафіксовані в 2014-2015 роках, що було зумовлено зниженням курсу національної валюти щодо світових валют. Проте існують значні відмінності між видами економічної діяльності. Найвищі середні зарплати – у фінансах, державному управлінні та промисловості, а найнижчі – в освіті та медицині. Зростання середньої заробітної плати в галузі охорони здоров'я вище, ніж у фінансах, але на нижчому рівні. низький. Така ситуація посилює соціальну взаємодію, породжує соціальне розшарування, знижує рівень освіти та розвитку медицини.

Результати дослідження можуть виявити проблеми в розвитку українського ринку праці: низький рівень заробітної плати, надлишок працівників в одних галузях і гострий дефіцит працівників в інших, неефективність державного управління та його вплив. Непослідовний. Але всі ці проблеми можна вирішити шляхом належного регулювання, підвищення продуктивності праці, покращення умов для малого та середнього підприємництва, перепідготовки кадрів, залучення вітчизняних та іноземних інвестицій, реформування законодавства та неухильне його дотримання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Атаманюк Р. Вплив міграційного процесу на український ринок праці. Актуальні проблеми сучасної науки. 2024. № 2(20). URL: [https://doi.org/10.52058/2786-6300-2024-2\(20\)-16-25](https://doi.org/10.52058/2786-6300-2024-2(20)-16-25).
2. Атаманюк Р. Вплив міграційних процесів на світові ринки праці. Наукові інновації та передові технології. 2024. № 2(30). URL: [https://doi.org/10.52058/2786-5274-2024-2\(30\)-757-772](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2024-2(30)-757-772).
3. Бутинська Р. Цифровізація та її вплив на український ринок праці. Освіта і наука сьогодні: Міжгалузеві проблеми та наукові розробки. 2022 рік. URL: <https://doi.org/10.36074/logos-09.12.2022..>
4. Бутурлим Т. Є., Мажаренко К. П. Ринок праці в умовах війни: тенденції та перспективи. XXX Міжнародна науково-практична конференція студентів, аспірантів та молодих вчених «Практичні питання соціальної життєдіяльності». 2023 рік. URL: <https://doi.org/10.32782/2222-5099.2023.8.9>.
5. Вплив комерційної діяльності на розвиток територіальних громад Харківської області в роки війни / О. В. Димченко та ін. Ефективна економіка. 2024 рік. № 1. URL: <https://doi.org/10.32702/2307-2105.2024.1.6>.
6. Вплив температури повітря на безпеку будівництва та виконання технічних процесів / В.А., Пашинський та ін. Ресурсозберігаючі матеріали, будівлі, будівлі та споруди. 2023 рік. Випуск 43. С 301-310. URL: <https://doi.org/10.31713/budres.v0i43.34>.
7. В. І. Герасимчука. Міжнародні виробничо-трудові відносини в Україні та їх вплив на ринок праці, 1999 р. 35 с.
8. Герасимчук В.І. Інфраструктура ринку та її вплив на ринок праці. Київ, 1999. 33 с.
9. Глазков С. Корпоративна реструктуризація в контексті євроінтеграції: наслідки для ринку праці. Україна: аспекти роботи. 2007 рік. Випуск 3. С 40-49.

10. Даниленко-Кульчицька В.А. Вплив війни на готельно-ресторанний бізнес в Україні. Індустрія туризму та гостинності в Центральній та Східній Європі. 2022 рік. Випуск 6. С 19-23. URL: <https://doi.org/10.32782/tourismhospceee-6-3>.
11. ДЗЮБІНСЬКИЙ А. В., ДЗЮБІНСЬКА О. В., ПОДОДВОРНИЙ О. Б. Митна політика та її вплив на ринок цукру України. Оголошення про продукт. 2021 рік. Том 1, Випуск 14. С 18-25. URL: <https://doi.org/10.36910/6775-2310-5283-2021-14-2>.
12. Дон О.Д. Вплив міжнародної трудової міграції на світові ринки праці. Економіка і країна. 11 листопада 2020 р. С 106-111.
13. Дранник В. А. Вплив лідерів трудового колективу на рівень трудової мотивації підлеглих. Практична філософія. 2009. Випуск 3 (33). С 135–141.
14. Дрожач М. І., Дорошенко Л. С., Заяць Г. С. Вплив війни на ринок праці та демографічну ситуацію в Україні. Наукова робота Міжрегіонального інституту управління персоналом. Економічна наука. 2023 рік. № 3(70). С 84-92. URL: <https://doi.org/10.32689/2523-4536/70-13>.
15. Єсіна О. Г., Єсіна О. Вплив цифрової економіки на ринок праці: Тез. 2021 рік. URL: <http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/handle/123456789/13964>.
16. Капустинська В.В. Вплив війни на подальшу діяльність та регулювання ринку небанківських фінансових послуг в Україні. Правове регулювання суспільних відносин: майбутні напрями на шляху сталого розвитку. 2022 рік. URL: <https://doi.org/10.36059/978-966-397-268-8-22>.
17. Комарницька Г., Ястремська Н., Павленко Н. Вимушена міграція та її вплив на український ринок праці. Scientific perspective (Наукові перспективи). 2022. № 6(24). URL: [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2022-6\(24\)-306-319](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2022-6(24)-306-319).

18. Кудрявський І.В. Вплив мотивації працівників на прибутковість підприємства. Практичні питання розвитку підприємництва в Україні. 2009. Випуск 9. С. 67-77.
19. Кундицький О. О. Міжнародні ринки праці в контексті української війни. Ефективна економіка. 2022 рік. № 10. URL: <https://doi.org/10.32702/2307-2105.2022.10.8>.
20. Лавриненко Л. Вплив цифрової трансформації та сучасних технологій на ринок праці та підготовку кадрів. Основа сучасних наукових досліджень. 2021 рік. URL: <https://doi.org/10.36074/logos-10.09.2021.01>.
21. Лавриненко Л., П'ята В., Ахметов О. Вплив пандемії COVID-19 на ринок праці України. Розвивайте світ і реалізовуйте результати науки та досліджень. 2020 рік. URL: <https://doi.org/10.36074/09.10.2020.v1.11>
22. Лавриненко Л. Цифровізація та її вплив на ринок праці та трудові відносини. Освіта і наука сьогодні: Міжгалузеві проблеми та наукові розробки. 2021 рік. URL: <https://doi.org/10.36074/logos-19.03.2021.v1.06>.
23. Македон В.В., Лошак В.О. Міжнародні торгові війни та їх вплив на макроекономічні системи країн світу. Підприємництво та інновації. 2024 рік. Випуск 30. С 95-101. URL: <https://doi.org/10.32782/2415-3583/30.15>.
24. Муромцева Ю. І. Внутрішньо переміщені особи в Україні та їх вплив на ринок праці регіону. Збірник наукових праць Харківського державного педагогічного університету імені Г.С. 2015. Випуск 15. С. 124-131.
25. Олійник Т., Зураковська А. Ринок праці в Україні в роки війни. Молодий вчений. 2024 рік. № 1 (125). С 121–125. URL: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2024-1-125-3>.
26. Писаренко С.В., Опанасенко О.С., Божко К.В. Зміна уявлень про мотивацію праці та її вплив на ефективність бізнесу. Наукова робота Міжрегіонального інституту управління персоналом. Економічна наука. 2022. № 3 (66). С 83–89. URL: <https://doi.org/10.32689/2523-4536/66-12>.

27. Продуктивність і мотивація як основа розвитку бізнесу: вплив війни / О. С. Михайлова та ін. Агротуейт. 2023 рік. Випуск 22. С 112-119. URL: <https://doi.org/10.32702/2306-6792.2023.22.112>.
28. Пуцик Ю. Вплив автоматизації, цифровізації та глобалізації на ринок праці. Національна безпека України в умовах сучасних викликів. 2023 рік. URL: https://doi.org/10.54929/conf_22_08_2023-04-11.
29. Сало Я., Базелюк О. Вплив пандемії COVID-19 на український ринок праці. Економіка і суспільство. № 33 2021 року. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-33-10>.
30. Сандугей В. Вплив інформаційно-комунікаційних технологій на розвиток ринку праці в Україні. Україна: аспекти роботи. Рік 2014. Випуск 1. С 29-34.
31. Сігеті Є. М., Гапак Н. М. Вплив війни на український експорт. Аспекти економічного та післявоєнного відновлення країн і регіонів, що перебувають у воєнному стані. 2023 рік. URL: <https://doi.org/10.36059/978-966-397-297-8-3>.
32. Скоччілас Н.В., Скоччілас Р.В. Вплив війни на транспортну систему України. Інвестиції: практика та досвід. 2023 рік. Випуск 13. С 85-90. URL: <https://doi.org/10.32702/2306-6814.2023.13.85>.
33. Слободчук М.С. Вплив інтеграційних процесів на ринок праці України. Збірник наукових праць Харківського державного педагогічного університету імені Г.С. 2014. Випуск 14. С. 78-86.
34. Спіцька К. О. Вплив COVID-19 на ринок праці в Україні та Республіці Польща. Потенціал розвитку європейської юридичної науки, законодавства та правозастосовчої практики. 2021 рік. URL: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-040-7-30>.
35. Старков В. І. Вплив інформаційних технологій на суспільство під час війни. Чорноморська наукова студія. 2023 рік. URL: <https://doi.org/10.36059/978-966-397-300-5-67>.

36. О. Сташкевич. Вплив технологій та штучного інтелекту на український ринок праці. Міжнародна конференція. 2021 рік. С 25-30. URL: <https://doi.org/10.51582/interconf.21-22.10.2021.004>.

37. Чижов Д.А. Позитивні та негативні впливи цифрової ери на ринок праці України. Прикарпатський правничий вісник. 2020. № 2(27). С 61–65. URL: [https://doi.org/10.32837/pyuv.v0i2\(27\).490](https://doi.org/10.32837/pyuv.v0i2(27).490).

38. Шокующий вплив імміграції на сучасні ринки праці. Агротуейт. 2022 рік. No 13-14. С 10-15. URL: <https://doi.org/10.32702/2306-6792.2022.13-14.10>.

39. Щербак В.Г., Сідакова В.В. Інновації, що підвищують продуктивність праці: технологічні прориви та їх вплив на сучасну економіку. Наукова робота Міжрегіонального інституту управління персоналом. Економічна наука. 2024 рік. № 1(73). С 50–55. URL: <https://doi.org/10.32689/2523-4536/73-8>.

40. Пігуль Н.Г., Люта О.В. Зарубіжний досвід проведення децентралізованих реформ Випуск 9.2016 рік

АНОТАЦІЯ

Дипломна робота на тему «Вплив війни на ринок праці в Україні» охоплює соціально-економічний розвиток України, європейська інтеграція, збереження територіальної цілісності, стабільна економічна та політична ситуація, розвиток власного успішного та прибуткового виробництва, продукція якого буде конкурувати на світовому ринку – ось основні Пріоритети. Напрямок розвитку України Для досягнення поставлених цілей і виходу на вищий якісний рівень необхідно врахувати всі важливі аспекти, які складають цей успіх. Одним із них є ринок праці

Дипломна робота складається з трьох розділів. Загальний обсяг роботи 57с., у тому список використаних джерел - 40 найменування.

Об'єктом дослідження є ринок праці, досліджуються тенденції, регіональні особливості та питання регулювання ринку праці. Предмет дослідження: Вплив війни на ринок праці в Україні. Тому в цій роботі досліджуються регіональні відмінності українського ринку праці, його розвиток і функціонування. Метою роботи є дослідження ринку праці як важливого суспільно-географічного, соціально-економічного явища, аналіз тенденцій і змін, характеристика регіональних відмінностей, визначення проблем і перспектив розвитку.

У роботі досліджено ринок робочої сили в Україні. Розглянуто Зміст поняття «ринок праці», його функції та чинники формування. Проведено аналіз тенденцій зайнятості та безробіття, оплати праці та регіональних відмінностей дипломні та ринку робочої сили. Охарактеризовано сучасні проблеми та шляхи активізації ринку робочої сили в державі.

Ключові слова: ринок робочої сили, безробіття, заробітна плата, працездатне населення.

ABSTRACT

The thesis on ‘The Impact of the War on the Labour Market in Ukraine’ covers the socio-economic development of Ukraine, European integration, preservation of territorial integrity, stable economic and political situation, development of its own successful and profitable production, whose products will compete in the global market - these are the main priorities. The direction of Ukraine's development In order to achieve the set goals and reach a higher quality level, it is necessary to take into account all the important aspects that make up this success. One of them is the labor market

The thesis consists of three chapters. The total volume of the work is 57 pages, including a list of 40 references.

The object of study is the labor market, trends, regional peculiarities and issues of labor market regulation are investigated. The subject of the study: The impact of the war on the labor market in Ukraine. Therefore, this paper examines regional differences in the Ukrainian labor market, its development and functioning. The purpose of the work is to study the labor market as an important socio-geographical, socio-economic phenomenon, analyze trends and changes, characterize regional differences, identify problems and prospects for development.

This thesis examines the labor market in Ukraine. The content of the concept of ‘labor market’, its functions and factors of formation are considered. The trends in employment and unemployment, remuneration and regional differences in the labor market are analyzed. Modern problems and ways of activation of the labor market in the country are characterized.

Keywords: labor market, unemployment, wages, working-age population.