

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ

ФАКУЛЬТЕТ ЕКОНОМІКИ І УПРАВЛІННЯ
КАФЕДРА ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ, МЕНЕДЖМЕНТУ ТА МАРКЕТИНГУ

Шепеленко В.Ф.

ДИПЛОМНА РОБОТА МАГІСТРА

Сєвєродонецьк, 2021

ЗАТВЕРДЖЕНО
Наказ Міністерства освіти і науки,
молоді та спорту України

СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМ. В. ДАЛЯ
(повне найменування вищого навчального закладу)

ФАКУЛЬТЕТ ЕКОНОМІКИ І УПРАВЛІННЯ
(повне найменування інституту, назва факультету (відділення))

КАФЕДРА ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ, МЕНЕДЖМЕНТУ ТА МАРКЕТИНГУ
(повна назва кафедри (предметної, циклової комісії))

Пояснювальна записка

до дипломної роботи магістра на тему
(освітньо-кваліфікаційний рівень)

Удосконалення регіональної політики у сфері зайнятості

Виконав: здобувач(ка) гр. ПУ-20азм
напряму підготовки (спеціальності)
281 Публічне управління та
адміністрування
(шифр і назва напряму підготовки, спеціальності)

Шепеленко В.Ф.
(прізвище та ініціали) (підпис)
Керівник Моргачов І.В.
(прізвище та ініціали) (підпис)
Рецензент _____
(прізвище та ініціали)

Зав. кафедри публічного управління,
менеджменту та маркетингу

Хандій О.О.

Сєверодонецьк, 2021

РЕФЕРАТ

Текст стор. 122, табл. 9, рис. 12.

Державне регулювання економіки, зайнятість, безробіття, регіональна політика у сфері зайнятості, механізм регіонального регулювання зайнятості, аналіз, ринок праці.

У дипломній роботі магістра розглянуто теоретичні аспекти реалізації та удосконалення регіональної політики у сфері зайнятості і, зокрема, уточнено сутність регіонального безробіття як об'єкту регіонального регулювання; досліджено теоретико-методичні та практичні питання реалізації відповідної політики, визначено напрями її удосконалення. Визначено рівні регулювання регіональної зайнятості та пріоритетні напрями відповідного регулювання. Здійснено загальний аналіз динаміки рівня зайнятості в регіонах країни та оцінку реалізації регіональної політики у сфері зайнятості, досліджено результативність та проблеми функціонування механізму регіонального відповідного регулювання. Розглянуто структуру, основні функції та особливості Державної служби зайнятості в частині її регіональних відділень. З метою вдосконалення регіональної політики у сфері зайнятості розроблено пропозиції формування програми сприяння зайнятості населення в регіоні. Уточнено стратегічні заходи в межах регіональних програми зайнятості населення за критеріями пріоритетності має передбачати та базові принципи їх розробки. Запропоновано схему інформаційних потоків в процесі управління зайнятістю населення регіоні. Обгрунтовано пропозиції вдосконалення механізму регіонального регулювання ринку праці. Уточнено завдання покращення структури зайнятості в регіоні. Розроблено систему прогнозування та врівноваження попиту та пропозиції на ринку праці регіону. Запропоновано заходи зменшення молодіжного безробіття в регіоні.

ЗМІСТ

ВСТУП	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ І УДОСКОНАЛЕННЯ РЕГІОНАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ЗАНЯТОСТІ	7
1.1. Регіональне безробіття як об'єкт державного регулювання	7
1.2. Теоретико-методичні та практичні питання реалізації регіональної політики у сфері зайнятості	18
1.3. Теоретичні аспекти вдосконалення регіональної політики у сфері зайнятості	28
Висновки до розділу	39
РОЗДІЛ 2. ДОСЛІДЖЕННЯ СТАНУ ТА ПРОБЛЕМ РЕАЛІЗАЦІЇ РЕГІОНАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ЗАНЯТОСТІ	41
2.1. Загальний аналіз динаміки рівня зайнятості в регіонах країні.....	41
2.2. Оцінка реалізації регіональної політики у сфері зайнятості	51
2.3. Результативність та проблеми функціонування механізму регіонального регулювання зайнятості населення	68
Висновки до розділу	79
РОЗДІЛ 3. ВДОСКОНАЛЕННЯ РЕГІОНАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ	83
3.1. Пропозиції формування програми сприяння зайнятості населення в регіоні	83
3.2. Вдосконалення механізму регіонального регулювання ринку праці.....	93
3.3. Пропоновані заходи зменшення молодіжного безробіття в регіоні.....	102
Висновки до розділу	109
ВИСНОВКИ	111
ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	116

ВСТУП

Сучасний етап соціально-економічного розвитку регіонів країни характеризується зміною соціальної сутності трудових відносин, коли робоча сила з трудових ресурсів, які адміністративно перерозподілялись з однієї сфери в іншу, перетворилась у один з товарів, який має певну кон'юнктуру попиту та пропозиції на ринку праці. Відбулася трансформація самого механізму регулювання регіонального ринку праці, ступінь участі держави в регулюванні перерозподілу трудових ресурсів, зазнала змін політика зайнятості. Вищенаведене зумовлює актуальність питань формування та удосконалення регіональної політики у сфері зайнятості.

Об'єктом дослідження є процес формування та удосконалення регіональної політики у сфері зайнятості.

Предметом – є теоретико-методичні та практичні питання формування та вдосконалення регіональної політики у сфері зайнятості.

Метою дипломної роботи є комплексне та системне дослідження регіональної політики у сфері зайнятості та розробка заходів подолання безробіття на регіональному рівні.

Для досягнення поставленої мети в роботі сформульовано та вирішено наступні завдання:

- розглянуто сутність, завдання та особливості регіональної політики у сфері зайнятості;
- уточнено теоретичні аспекти подолання регіонального безробіття;
- здійснено аналіз сучасного стану та проблем реалізації регіональної політики у сфері зайнятості;
- досліджено проблеми діючої системи регіонального регулювання зайнятості в країні;
- обґрунтовано напрями вдосконалення регіональної політики у сфері зайнятості;
- запропоновано заходи щодо подолання регіонального безробіття.

Робота виконана на основі результатів власних проведених досліджень, критичного огляду зарубіжної та вітчизняної літератури з проблеми регіонального регулювання зайнятості населення.

Інформаційною базою роботи послуговували відкриті статистичні дані органів державної та регіональної влади та результати власних досліджень. При виконання роботи використано загальнонаукові методи дослідження: аналіз, дедукція, синтез та узагальнення.

До елементів наукової новизни роботи можна віднести уточнення сутності регіональної політики у сфері зайнятості та напрямів її удосконалення.

Практична значущість роботи полягає в обґрунтуванні актуальних пропозицій вдосконалення регіональної політики у сфері занятості.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ І УДОСКОНАЛЕННЯ РЕГІОНАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ЗАНЯТОСТІ

1.1. Регіональне безробіття як об'єкт державного регулювання

Рівень безробіття є одним із найважливіших показників використання людських ресурсів у виробничому процесі. Характерною проблемою сучасного соціально-економічного стану країни є безробіття. Під поняттям «безробіття» розуміють таке соціально-економічне явище, коли частина економічно-активного населення не може знайти застосування своїй робочій силі. З одного боку, безробіття вважають важливим стимулятором активності працюючого населення, а з іншого – великим суспільним лихом.

У ринковій системі існують поняття ринку товарів і послуг, капіталу і робочої сили. Деякі вчені-економісти вважають, що ринок праці займає підпорядковане становище, проте воно характерне лише для доіндустріального етапу розвитку економіки. На сучасному етапі трудові ресурси відіграють значну роль у розвитку економіки та її ефективному функціонуванні.

Протягом тривалого часу ринок праці залишається об'єктом уваги українських та зарубіжних дослідників, більшість з яких розглядають його як соціально-економічну систему суспільних відносин і економічний простір, де відбувається тісна взаємодія попиту і пропозиції робочої сили. Як і інші ринки, ринок праці функціонує на основі рівноваги попиту та пропонування.

В основу ринку праці покладено універсальні ринкові закономірності та демографічні процеси. Особливістю розвитку ринку праці в Україні є посилення його формування на регіональному рівні. В даний час поглиблюється процес територіальної сегментації ринку, на регіональному рівні формується система управління працею і зайнятістю.

Однією з основних категорій, що характеризують стан ринку праці є безробіття. Глобальна світова фінансово-економічна криза та внутрішня політична криза посилили негативні процеси та явища у сфері зайнятості України. В таких умовах, посилені значним рівнем безробіття, збільшується кількість питань, які призводять до скорочення рівня купівельної спроможності населення,

зменшення кількості платників податків і, як наслідок, до зростання ризику соціального напруження.

З теоретичної точки зору безробіття являє собою дисбаланс на ринку праці, що передбачає перевищення пропозиції праці над попитом, при цьому дана різниця може мати як кількісне, так і якісне вираження. Зазначений фактор є невід'ємною частиною ринку праці, так як безробіття ніколи не може досягти нульової позначки. Однак, слід зазначити, що в реальному економічному житті безробіття – це складна суспільна проблема, що призводить до найтяжчих негативних соціально-економічних наслідків, серед яких посилення соціальної напруги, загострення кримінальної ситуації, зростання кількості психічних захворювань, посилення соціальної диференціації, падіння трудової активності, скорочення податкових надходжень, зменшення ВРП країни, падіння життєвого рівня, втрата кваліфікації безробітними, зростання витрат на допомогу безробітним, скорочення виробництва.

Безробітні у визначенні Міжнародної організації праці (МОП) – особи у віці 15-70 років (зареєстровані та незареєстровані в державній службі зайнятості), що одночасно задовольняють трьом умовам [8]:

- не мали роботи (прибуткового заняття);
- активно шукали роботу або намагались організувати власну справу впродовж останніх 4-х тижнів, що передували опитуванню;
- готові приступити до роботи впродовж двох найближчих тижнів.

Згідно зі статтею 1 ЗУ «Про зайнятість населення» безробітний – це особа віком від 15 до 70 років, яка через відсутність роботи не має заробітку або інших передбачених законодавством доходів як джерела існування, готова та здатна приступити до роботи [2].

Критерії визнання людини безробітним зазвичай встановлюються законом або урядовими документами і мають свою специфіку в різних країнах. Але, як правило, декілька ознак присутні у всіх визначеннях. Це:

1. Працездатний вік (16 - 55 років для жінок і 16 - 60 років для чоловіків);
2. Відсутність у людини постійного джерела заробітку протягом деякого часу (наприклад, місяця);

3. Доведене прагнення людини знайти роботу (наприклад, звернення його до служби зайнятості та відвідання тих роботодавців, до яких його направляють на співбесіду співробітники цієї служби).

Для кількісної оцінки безробіття використовується 2 показника:

- показник чисельності безробітних (U);
- показник фактичного рівня безробіття (u), який визначається наступним чином:

$$u = U / NL \quad (1.1)$$

де, NL - робоча сила, що включає в себе кількість зайнятих і безробітних в країні.

При цьому безробітних підраховують на основі тих даних, які надають відповідні органи та інститути, а робоча сила визначається як різниця загального показника чисельності населення країни і окремих груп населення, які становлять:

1. Особи, які не досягли працездатного віку.
2. Особи, які перебувають у спеціальних закладах (місцях ув'язнення, психіатричних клініках).
3. Особи, які вибули зі складу робочої сили (добровільно небажаючи працювати, зневірені знайти роботу, припинили її пошуки).

Безробіття є типовим соціально-економічним явищем для ринкової форми виробничої діяльності, яка виражається в тому, що частина економічно активного населення з незалежних від неї причин не має роботи і заробітку.

Причини безробіття, яке є постійною загрозою для всіх зайнятих у виробництві і тих, хто тільки починає трудову діяльність, досить різноманітні. Основна ж причина багатьох видів безробіття пов'язана зі зміною попиту роботодавців на робочу силу, яка в свою чергу постійно змінюється під впливом накопичення капіталу. Капітал при розширенні виробництва, зміні його структури, відштовхує робочу силу, роблячи її то недостатньою, то відносно надлишковою.

Причинами цього складного явища економісти різних напрямків вважають різноманітні фактори: мальтузіанці вбачають причини безробіття в надлишку народонаселення, тобто людство занадто швидко і легковажно розмножується; широко поширена сьогодні технологічна теорія перекладає провину на технічний прогрес, тому що кожне технічне нововведення виштовхує робітників з виробництва; у кейнсіанців безробіття обумовлене нестачею ефективного (сукупного) попиту на товари і фактори виробництва; монетарист Ф. Хайек вважає, що це явище породжується «відхиленням рівноважних цін і заробітків від стабільного ринку і стабільних цін», від цього відхилення виникає економічно не обґрунтоване розміщення трудових ресурсів, що веде до дисбалансу попиту та пропозиції праці; марксистська теорія виходить з того, що причиною «відносного перенаселення» є зростання органічної будови капіталу в процесі його накопичення, в наслідок чого відносно скорочується попит капіталу на робочу силу, причому це властиво тільки капіталістичному способу виробництва [3].

Немає сумніву, що всі ці теорії вірно визначають причинну обумовленість безробіття з різних позицій. Узагальнивши їх, можна отримати єдине об'єктивне визначення: виникнення безробіття зумовлене недоліком сукупного ринкового попиту на товари та фактори виробництва, з урахуванням зростання органічної будови капіталу. Роль технічного прогресу враховується у підвищенні органічної будови капіталу, а теорії Ф.Хайека і Т. Мальтуса увійшли в це визначення через зміну сукупного попиту.

Сучасні економісти розглядають безробіття як природну і невід'ємну частину ринкового господарства. Види безробіття представлені групами, які в свою чергу охоплюють численні їх різновиди.

Природне безробіття характеризує найкращий для економіки резерв робочої сили, здатної досить швидко здійснювати міжгалузеві і міжрегіональні переміщення залежно від коливання попиту і обумовлених ними потребами виробництва. До нього відносять три різновиди.

Безробіття, яке породжується механізмами, інститутами ринкової системи та факторами, що впливають на попит і пропозицію робочої сили (надмірні виплати за лінією соціального бюджету, що ведуть до зміщення переваг

працездатного населення у бік неробства; введення гарантованого мінімуму зарплати, підвищення податків, що призводять до скорочення обсягів доходів працівників, породжують інертність робочої сили; відсутність інформації про вільні робочі місця; відставання ринку праці від потреб виробництва).

Фрикційне безробіття (від слова «фрикція» - тертя), що пов'язане з процесом зміни роботи. Фрикційне безробіття являє собою явище не тільки неминуче, але і бажане, оскільки сприяє більш раціональному розміщенню робочої сили і більш високій продуктивності. Рівень фрикційної безробіття дорівнює вираженому в відсотках відношенню кількості фрикційних безробітних до загальної чисельності робочої сили [4].

Безробіття, що включає частину працездатного населення, яке з тих чи інших причин не хоче працювати.

Вимушене безробіття виникає тоді, коли поточний рівень безробіття перевищує природну норму. Існує чимало його різновидів, серед яких технологічне, структурне, регіональне, приховане, інституційне, сезонне.

Технологічне безробіття виникає в зв'язку з впровадженням малолюдних та безлюдних технологій, що функціонують на основі електронної техніки. Таке безробіття поєднується з високим рівнем доходів зайнятих. У сучасних умовах веде до безробіття серед фахівців, що працюють на комп'ютерах перших поколінь, а також швидкому зростанню надомної зайнятості, так як персональні комп'ютери легко підключаються до комунікаційних систем.

Структурне безробіття обумовлене структурними змінами в економіці, які пов'язані зі зміною структури попиту на продукцію різних галузей та зі зміною галузевої структури економіки, причиною якої є науково-технічний прогрес. Причина структурного безробіття – невідповідність структури робочої сили структурі робочих місць. Це означає, що люди, які мають професії та рівень кваліфікації, що не відповідають сучасним вимогам і сучасній галузевій структурі, будучи звільненими, не можуть знайти собі роботу. До структурних безробітних відносяться також люди, які втратили роботу в зв'язку зі зміною структури попиту на продукцію різних галузей. Рівень структурного безробіття

розраховується як відношення кількості структурних безробітних до загальної чисельності робочої сили, виражене у відсотках.

Структурне безробіття є наслідком структурних зрушень в економіці як у галузевій сфері, так і в зміні форм власності. Таке безробіття теж притаманне Україні у зв'язку з структурною перебудовою економіки.

Регіональне безробіття формується під впливом складної комбінації історичних, демографічних, соціально-економічних, психологічних факторів, а тому непереборне лише за допомогою засобів економіки.

Регіональне безробіття викликано різними причинами, притаманними конкретному регіону, наприклад закриттям вугільних копалень у Донбасі. Однак для окремого регіону воно є або структурним, або сезонним, або якогось іншого виду.

Приховане безробіття – це працівники, які трудяться неповний робочий день, робочий тиждень; безробітні, що втратили право на допомогу і незареєстровані на біржі; в країнах з деформованим ринком більшість працівників трудяться неефективно, не в повну міру своїх реальних можливостей, так як не мають стимулів до праці або їм несвоєчасно постачається сировина, матеріали і т.д. Рівень цього виду безробіття часом досягає 50% [5].

Циклічне безробіття, яке виникає в період спаду економіки та існує до тих пір, поки фактичний ВВП залишається нижче потенційного. Таким чином, причиною циклічного безробіття є кризи, що викликають спад економічної активності. Всі три перерахованих типи безробіття входять до складу фактичного безробіття.

Циклічне безробіття пов'язано з фазою спаду економічного циклу. Воно небезпечне своєю тривалістю. Циклічне безробіття для регіонів країни є основним видом безробіття у зв'язку з тривалою кризою в економіці.

Інституційне – це безробіття, яке зумовлене правовими нормами, що впливають на попит і пропозицію праці. Воно може бути, наприклад, спричинене введенням гарантованої мінімальної заробітної плати, недосконалою податковою системою. Надмірні соціальні виплати знижують пропозицію праці. Високі ставки

оподаткування, скорочуючи доходи, роблять їх порівнянними із сумами виплат за соціальними програмами. Це також знижує пропозицію робочої сили.

Інституціональне безробіття породжується правовими нормами, прийнятими в країні, які негативно впливають на попит або на пропозицію робочої сили. Воно, наприклад, може бути похідним від введення гарантованого мінімуму заробітної плати. Розглянемо це на такому прикладі. Припустимо, що мінімальну заробітну плату на конкретному і врівноваженому ринку праці завдяки прийнятому закону необхідно підвищити з рівня W_e до рівня W_1 (рис. 1.1).

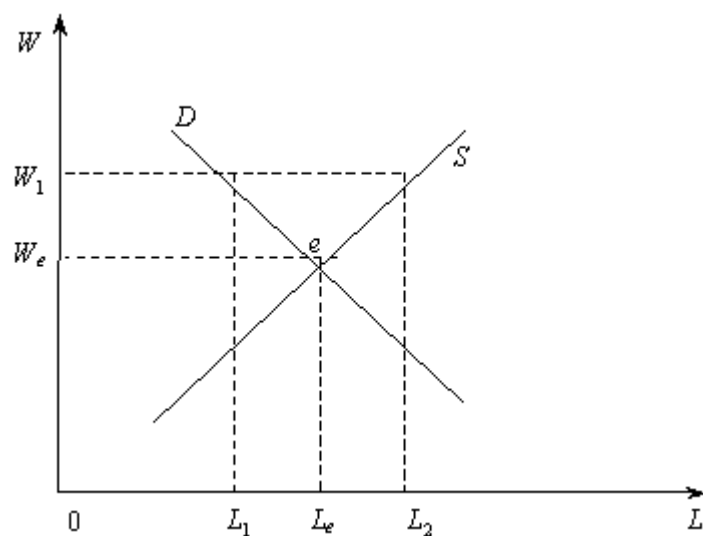


Рис.1.1. Виникнення інституціонального безробіття через підвищення мінімальної заробітної плати

При цьому заробітна плата W_e в даній економіці врівноважувала попит і пропозицію тієї категорії найманих працівників, котрі її отримували. Після прийняття закону про підвищення мінімальної заробітної плати до величини W_1 відповідно до класичної теорії потреба в працівниках, які отримували мінімальну заробітну плату, впаде з L_e до L_1 , а пропозиція — зросте до L_2 .

Навіть у разі згоди працівників працювати за стару заробітну плату (W_e) наймач не може цього зробити, не вступаючи в конфлікт із законом, внаслідок чого виникає безробіття, величина якого становить $L_2 - L_1$. Інституціональне безробіття може бути також наслідком надмірних соціальних виплат та

недосконалої податкової системи, які знижують пропозицію праці. Високі ставки оподаткування скорочують доходи громадян і роблять їх зіставними із соціальними виплатами.

Сезонне безробіття стосується тих видів виробництва, які мають сезонний характер і в яких протягом року відбуваються різні коливання попиту на працю (сільське господарство, будівництво)

Сума фрикційного і структурного безробіття утворюють природний рівень безробіття, який відповідає доцільному рівню повної зайнятості в економіці, тобто потенційному ВРП. Цей рівень безробіття не пов'язаний з динамікою економічного зростання. Він залежить від природних причин: плинність кадрів, міграція, демографічні фактори тощо.

Наведені вище види безробіття також притаманні і для регіонів. До того ж, для регіону додаються окремі специфічні чинники, що впливають на динаміку безробітних.

Виходячи з необхідності обліку безробітних та прийняття відповідних державних заходів щодо забезпечення роботою всіх бажаючих, розрізняють:

- зареєстроване безробіття (явне), яке відображає кількість незайнятих громадян, які шукають роботу, готові приступити до неї і взяті на облік у державній службі зайнятості;

- приховане безробіття, яке відображає кількість незайнятих громадян, які шукають роботу не вдаючись при цьому до допомоги біржі праці.

Виходячи з того, яким чином людина залишилася без роботи, види безробіття можна поєднати в дві групи: добровільне і вимушене.

Добровільне безробіття в основі має суб'єктивну причину і цілком залежить від носія праці. До нього належить фрикційне безробіття, тобто короткотерміновий період незайнятості, необхідний для пошуку нової роботи або переходу з одного на інше місце роботи, а також коли особа звільнилася за власним бажанням.

До групи вимушеного безробіття належать: циклічне, структурне, інституціональне, регіональне, технологічне, приховане, економічне, часткове і сезонне безробіття.

Група добровільного безробіття і група вимушеного безробіття диференціюються за ознакою причини, яка породжує той чи інший вид. Принципова різниця між ними полягає в тому, що добровільне безробіття не є турботою держави, не реєструється в органах ДСЗ і за нього не сплачують допомогу. Вимушене безробіття, навпаки, є постійною турботою держави й осіб, які зареєстровані в органах ДСЗ як безробітні, одержують допомогу по безробіттю.

Економічне безробіття викликано кон'юктурою ринку та поразкою товаровиробника у конкурентній боротьбі через незадовільне керівництво конкретним підприємством, відставання у застосуванні нових технологій та устаткування. Воно існує постійно, в тому числі і в регіонах країни, але посилюється зі спадом економіки і зниженням попиту на товари і послуги.

Приховане безробіття — це неповна вимушена зайнятість працівників, які стали зайвими з різних організаційно-економічних причин виробництва, але продовжують знаходитися у складі підприємства.

Формами прихованого безробіття є:

- збиткова чисельність працівників, які отримують заробітну плату;
- оформлення відпусток з ініціативи адміністрації;
- зростання цілодобових та внутрішньозмінних простоїв з організаційно-економічних причин.

Приховане безробіття в певних регіонах країни може набути значного поширення. Приховане безробіття тому так і називається, що керівники підприємств намагаються його приховати від обліку. Це завдає шкоди і підприємству і суспільству. Таке безробіття треба вивести з «тіні». Цю мету певною мірою виконує ст. 24 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття». Відповідно до міжнародних норм воно називається частковим. Часткове безробіття — це втрата особою частини заробітної плати внаслідок вимушеного тимчасового скорочення нормальної чи встановленої на підприємстві відповідно до законодавства України тривалості робочого часу і (або) перерви в отриманні заробітної плати чи скороченні її

розмірів у зв'язку з тимчасовим припиненням виробництва без переривання трудових відносин з причин економічного, технологічного та структурного характеру. Як бачимо, часткове безробіття не є формою прихованого безробіття. Це — одна з форм неповної зайнятості.

За часовим аспектом є два види безробіття — застійне і хронічне.

Застійне безробіття включає стійкий прошарок безробітних маргіналізованих громадян: бомжів, жебраків, бродяг. Воно не обов'язково є наслідком тривалого періоду безробіття, хоч хронічне безробіття значний «постачальник» громадян до застійного безробіття.

Хронічне безробіття виникає разом з масовим безробіттям, як правило, в періоди циклічного спаду, коли створення нових робочих місць тривалий час відстає від наявної чисельності найманих працівників, які пропонують свою працю. Нині воно притаманне регіональному ринку праці України. Так, у 2001 р. середня тривалість безробіття в нашій країні становила 12 місяців, а тому поширюється і застійне безробіття. Слід наголосити, що тривалість безробіття важливіша характеристика ринку праці. Вона віддзеркалює гнучкість регіонального ринку праці і стан регіонального управління зайнятістю.

Працівники Луганського центру профорієнтації громадян проведеними дослідженнями встановили, що найнебезпечніша фаза у тих, хто залишився без роботи, настає після шести місяців її пошуку. В цій фазі починають з'являтися ознаки деструктивних змін особистості, а надалі — безпорадності й примирення із ситуацією. Людина починає звикати до бездіяльності, не говорячи вже про те, що вона втрачає професіоналізм і здобуті навички [14, с. 12]. Такого ж висновку дійшли і зарубіжні вчені.

Після шести місяців не тільки безробітні втрачають віру, кваліфікацію і навички, а й роботодавці з пересторогою відносяться до таких громадян [10, с. 225]. Ось чому суспільству дешевше обійдеться безробіття, наприклад, в 2 млн осіб із середнім терміном два-три місяці, ніж в 1 млн терміном понад шість місяців.

Як кожна хвороба потребує для лікування лише їй притаманні ліки, так і кожний вид безробіття потребує певних заходів щодо запобігання його

розширення. Саме в цьому і полягає практичний зміст диференціації безробіття за видами. Так, якщо передбачається циклічне безробіття, то слід подбати про активізацію інвестиційної та структурної політики, нагромадження коштів на соціальну допомогу безробітним, розширене втілення гнучких форм зайнятості (ГФЗ), підвищення купівельної спроможності населення за рахунок збільшення субсидій і трансфертів, про розвиток самозайнятості й громадські роботи. Важливо не допустити переходу циклічного безробіття в масове і хронічне, застосовуючи всі можливі заходи.

Якщо передбачається структурне або технологічне безробіття необхідно більше коштів виділяти на активну політику, спрямовувати їх передусім на професійну перепідготовку і підвищення кваліфікації незайнятого населення, розвиток малого підприємництва, на створення додаткових економічно доцільних робочих місць.

Приховане безробіття необхідно перш за все виводити з «тіні» у відкрите, законодавчо стимулюючи цей перехід і здійснюючи певні заходи щодо розширення сфери докладання праці за рахунок широкого втілення ГФЗ, підтримки збереження діючих робочих місць тощо.

Під час виникнення економічного безробіття слід налагодити менеджмент на підприємстві, розібратися з відповідністю керівництва підприємством завданням, які стоять перед підприємством. Щодо безробітних, то їх потрібно перекваліфікувати для працевлаштування на вільні робочі місця, задіяти на громадських роботах, підтримати у відкритті своєї справи.

Сезонне безробіття можна пом'якшити розвитком самозайнятості робочої сили, індивідуальної трудової діяльності, іншими додатковими заходами щодо розширення сфери зайнятості.

Підсумовуючи викладене, зауважимо, що безробіття — це складне соціальне, економічне і психологічне явище з негативними наслідками для конкретної особи і господарства регіону. Так, професор Д. П. Богиня підкреслює, що за даними соціальних досліджень, проведених у нашій країні, зростання чисельності непрацюючих з-поміж молоді лише на 1 % зумовлює збільшення злочинності в молодіжному середовищі на 4 % [15, с. 9]. За оцінкою зарубіжних

експертів, підвищення безробіття на 1 % призводить до зростання смертності на 2 %, вбивств — на 5,7, самогубств — на 4,1 %. Зокрема, в США воно зумовлює ріст психологічних захворювань на 6 %, розлучень — на 7 %, самогубств — на 5 % [16, с. 7].

1.2. Теоретико-методичні та практичні питання реалізації регіональної політики у сфері зайнятості

Політика зайнятості — це сукупність заходів прямого і непрямого впливу на соціально-економічний розвиток суспільства загалом і кожного з його членів зокрема. Вона має декілька рівнів: державний, регіональний і локальний. Державне регулювання здійснюється мережею спеціальних державних установ для підтримання прийняттого рівня зайнятості, підвищення мобільності робочої сили, створення нових робочих місць.

В кризових умовах питання регулювання зайнятості стає визначальним, оскільки, в цей момент особливістю економіки є пристосування до різних негативних шоків, які відбуваються за рахунок росту безробіття, зниження рівня реальної заробітної плати та тривалості робочого часу. Усі ці проблеми ведуть до зuboжіння більшості населення країни, загострюють і так непрості кризові явища в економіці, стримують втілення реформ, перешкоджають створенню умов для стабілізації й економічного зростання, а тому вимагають невідкладного вирішення.

Головним національним інтересом є сталий розвиток економіки та добробут громадян країни. Забезпечення національних інтересів та економічної безпеки — найважливіші функції держави, реалізація яких покликана посилювати позиції в міжнародному співтоваристві [12].

Світовий досвід та досвід незалежного розвитку України переконують, що більшість нагальних потреб громадян задовольняється в системі місцевого самоврядування. Саме з його допомогою можна сподіватися на найбільше використання потенціалу самоорганізації суспільства, ініціативи громадян. Крім

того, проблемним є розмежування й узгодженість діяльності законодавчої та виконавчої влади, кожна з яких активно впливає на соціальну політику населення.

Дослідження проблем розвитку та реалізації соціальної політики, зайнятості та проблемам регіонального ринку праці присвятили свої роботи зарубіжні: Р.Арон, М.Вебер, Д.Гелбрейт, Д.Кліланд, Л.Козер, К.Манхейм, Ч.Мілса, Б.Рассел, Г.Спенсер, Е.Тоффлер, М.Хайдеггер, С.Янг та вітчизняні вчені: В.Бабкіна, І.Бандур, Е.Гансова, І. Гнибіденко, Б.Данилишин, І. Дрозд, Л.В.Дейнеко, Т.Заєць, Я.Коваль, Е.Лібанова, О.Новікова, В. Міщенко, В.Скуратівський, О.Скрипнюк, І.Слепенкова, А.Степаненко, В.І.Куценко, О.В.Кухленко, П.Павленко, Н.Паніна, Ю.Римаренко, М.А.Хвесик, Л.Г.Чернюк та інші. Не дивлячись на те, що проблеми зайнятості населення та розвитку ринку праці підтримуються законодавчо [12, 13], питання розробки концепції політики зайнятості населення в кризових умовах залишаються недостатньо вирішеними.

Регіональна політика у сфері зайнятості виникла як складовий елемент соціальної політики, а потім стала невід’ємною частиною добробуту держави.

Оцінюючи ринок праці регіонів України в наш час, ми можемо виділити його характерні ознаки: перевищення пропозиції робочої сили над попитом; зниження зайнятості у сфері суспільного виробництва; зростання чисельності незайнятого населення; наявність значної частки нерегламентованої зайнятості; зростання прихованого та молодіжного безробіття; наявність диспропорцій у професійно-кваліфікаційній структурі робочої сили; еміграція висококваліфікованої робочої сили; недостатня спрацьованість правових норм організаційно-економічних механізмів, що регулюють трудові відносини тощо.

Саме криза соціальної держави обумовила трансформацію політики зайнятості, перегляд колишніх стереотипів і необхідність розробки комплексного підходу до вивчення критеріїв сфери зайнятості. Наразі перед нашою державою стоїть складна задача – створити модель, засновану на впливі на ринок праці як стихійних ринкових сил, так і державного регулювання.

На рис. 1.2 відображено формування регіонального ринку праці, яке відбувається через багаточисельні фактори, що сконцентровані в межах адміністративно-територіальних одиниць країни.

Залежно від визначених або інших факторів впливу визначаються напрями регіонального регулювання зайнятості, до яких відносять державні, регіональні та місцеві заходи, що збільшують (зменшують) пропозицію або попит на працю, структуру пропозиції і попиту на працю та спрямовані на зближення відповідності попиту та пропозиції на працю.

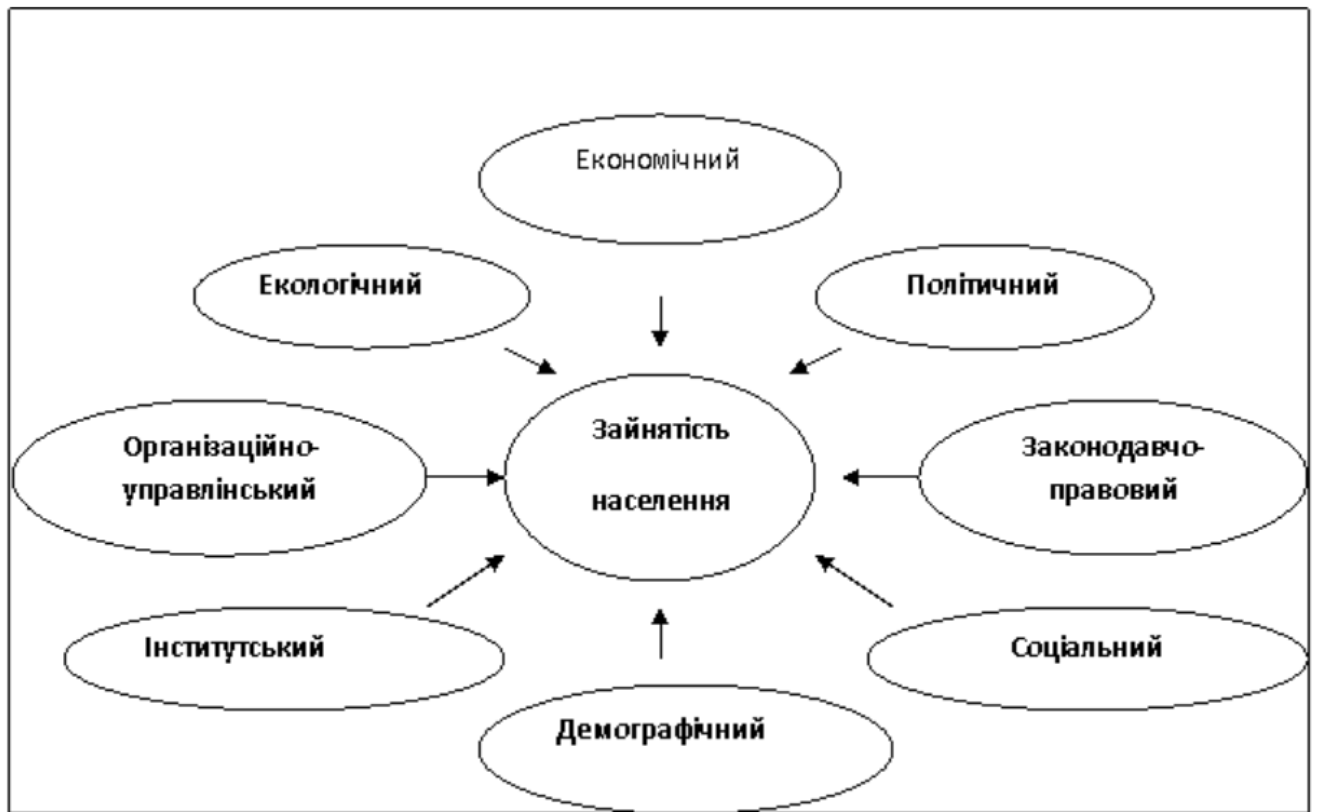


Рис.1.2. Фактори впливу на регіональну зайнятість населення

Насамперед, у сьогоденні на регулювання регіональних ринків праці має вплив сукупність економічних факторів, переважно макроекономічної властивості, зокрема: спад виробництва; структурні зміни в економіці, а саме – в промисловості, сільському господарстві; зниження об’ємів інвестицій; жорстка фінансова-кредитна політика; розвиток малого підприємництва; демографічний фактор, який визначає чисельність населення, природний і механічний рух, чисельність економічно активного населення тощо.

Водночас, ефективна регіональна зайнятість стримується соціальними факторами - незадовільними умовами праці на робочих місцях, низьким рівнем

заробітної плати, невідповідністю професійно-кваліфікаційного рівня працівників потребам економіки та ринку праці.

Масштабна структурна криза, згорання виробництва машинобудування, ВПК, банкрутство багатьох підприємств легкої та переробної промисловості сприяла також руйнуванню ефективної системи базових (для навчальних закладів) підприємств. Як наслідок, була порушена цілісність вісі «освіта-виробництво», що призвело до погіршення якості підготовки та перепідготовки кадрів, передусім стосовно надання та закріплення на практиці професійних знань, умінь та навичок.

Робітничі професії втратили свій престиж. Відтак, склалася парадоксальна ситуація, коли ринок праці регулюється швидше попитом абітурієнтів, уподобання яких дисонують із вимогами роботодавців до високопрофесійного трудового потенціалу, адекватного потребам економіки та технологіям сучасного виробництва [42].

Причинами такого стану є деструктивність та хибність чинного механізму держзамовлення, розпорошеності управлінських, фінансово-матеріальних, кадрових ресурсів освітянської сфери через численну мережу навчальних закладів.

Тому наразі актуальна проблема організаційного-регулятивного впливу владних структур на зайнятість населення через узгодження законодавчо-нормативної бази, гнучкого поєднання економічних, фінансових, організаційних, освітніх та інших інструментів регулювання.

Відповідно до вищесказаного стратегія реалізації регіональної політики у сфері зайнятості повинна відноситися в однаковій мірі до компетенції всіх рівнів, на (рис. 1.3) – від підприємства до держави, оскільки тактичні рішення повинні йти в руслі виробленої стратегії, забезпечуючи її реалізацію.

Разом з тим форми стратегічних і тактичних рішень різні: перші повинні реалізовуватися на основі розробки методами прогнозу й аналізу загальнодержавної програми зайнятості, а другі – шляхом моніторингу відносин зайнятості в регіоні і на підприємствах, а також за допомогою розробки поточних заходів щодо реалізації загальнодержавної програми зайнятості на мікрорівні. Результати

проведення тактичних заходів на мікрорівні повинні бути прийняті на макрорівні з метою перегляду програми зайнятості [5, 6]. Такий підхід дозволить цій системі діяти ефективно і узгоджено, реалізуючи при цьому основні загальнодержавні цілі.

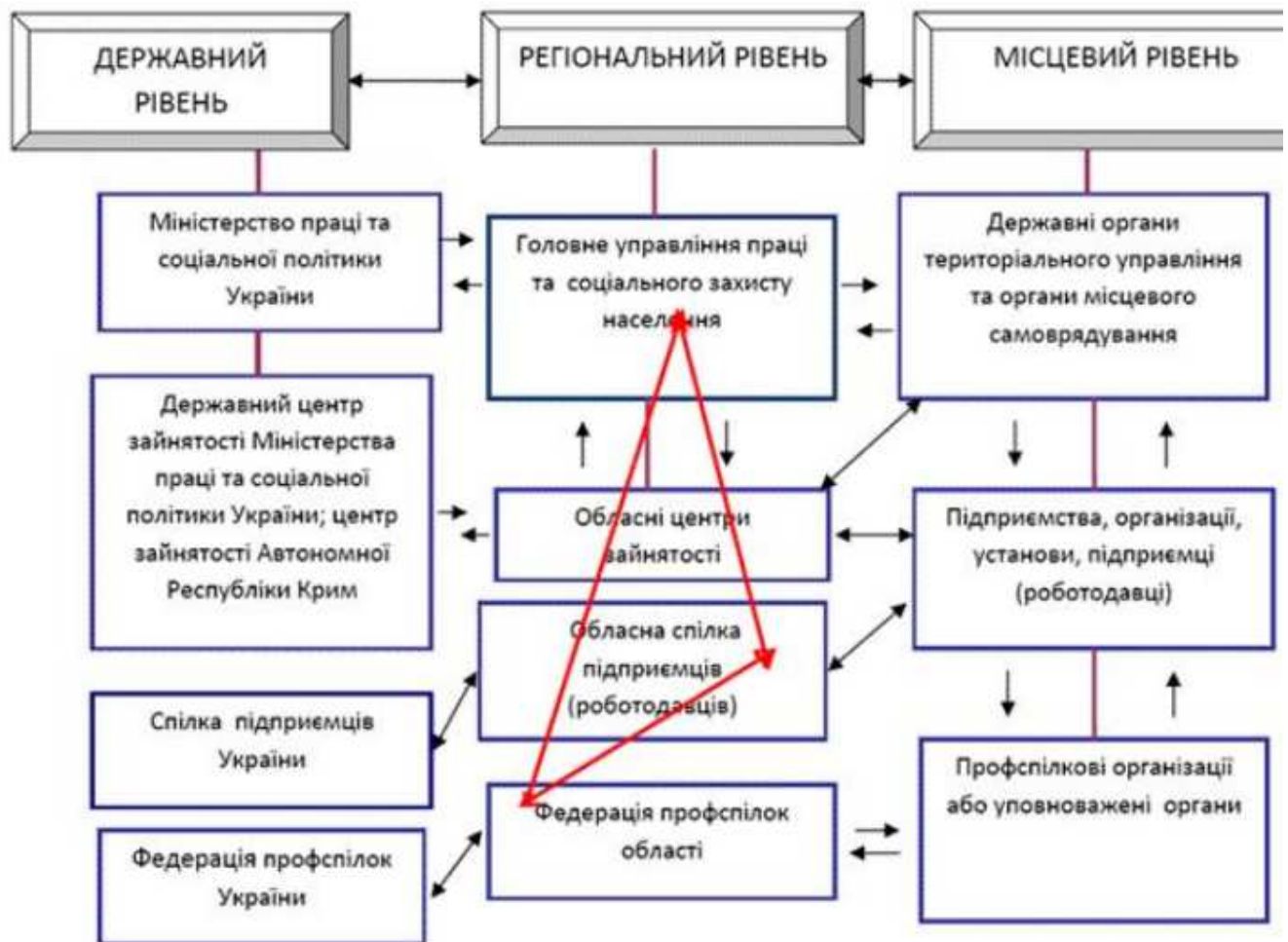


Рис.1.3. Рівні регулювання зайнятості населення

Отже, на нашу думку регулювання регіонального ринку праці повинне ґрунтуватися на:

- забезпеченні соціального партнерства суб'єктів ринку праці, тобто створення рівних можливостей усім громадянам незалежно від їхнього походження, соціального і майнового стану, статі, віку, політичних переконань;
- сприянні забезпеченню ефективної зайнятості, запобіганню безробіттю, створенні нових робочих місць та умов для розвитку підприємництва;
- захист внутрішнього ринку за допомогою регулювання використання іноземної робочої сили;

- орієнтацію системи освіти з підготовки кадрів відповідно до вимог 2ринку праці;
- здійснення соціального захисту безробітних;
- гласності на основі всебічного інформування населення про наявність вакантних робочих місць;
- дотриманні комплексності заходів щодо регулювання зайнятості населення, а саме поєднання національних та регіональних заходів зі скорочення безробіття;
- підтримці працездатних громадян у працездатному віці, які потребують соціального захисту;
- забезпеченні заходів запобіжного характеру щодо регулювання зайнятості населення та відтворення робочих місць;
- певної гарантії зайнятості, тобто гарантії збереження робочих місць і професії, гарантії одержання доходу;
- координацію і регулювання діяльності державних роботодавців;
- організацію міжнародного співробітництва у рішенні проблем зайнятості населення;
- забезпечення на участь представників трудових колективів, профспілок та роботодавців у розробці державної політики зайнятості.

До повноважень територіальних органів та органів місцевого самоврядування у сфері зайнятості населення можна віднести:

- визначення основних напрямів політики зайнятості на місцях;
- прийняття нормативних актів, що конкретизують центральні закони в сфері зайнятості;
- координація політики у сфері зайнятості з іншими видами регіональної (місцевої) політики;
- створення мережі центрів служб зайнятості і бірж праці для реєстрації безробітних і фінансової допомоги їм, допомоги у працевлаштуванні, консультаціях, сприяння вирішенню кадрових проблем на підприємствах;
- створення фондів сприяння зайнятості на місцевих рівнях;

- формування системи дослідження і прогнозування ринку праці в системі адміністративно-територіальних одиниць регіону, що забезпечить моніторинг соціально-трудової сфери і прогноз економічних, демографічних процесів, у тому числі безробіття тощо;

- експертиза нормативних актів, щодо їх впливу на зайнятість населення;

- оцінка місцевого середовища з позиції наявності або відсутності в ньому достатніх умов для забезпечення зайнятості, а саме: затрати на освіту, професійну підготовку, перепідготовку, охорону здоров'я, безпечних умов праці, техніки безпеки, часу праці та відпочинку, вимоги до кваліфікації, взаємовідносин між власниками засобів та найманою робочою силою, профспілками та роботодавцями тощо;

- розробка організаційних процедур прийняття і реалізації програми зайнятості населення;

- створення умов для кооперативної та індивідуальної діяльності;

- розробка індикаторів зайнятості, тобто показників, що відображають стан економіки в системі адміністративно-територіальних одиниць, наприклад: рівень зайнятості населення, у зв'язку з показниками середньодушового доходу тощо.

Роль регіонів у державному регулюванні зайнятості населення дедалі зростає – посилюється соціальна підтримка безробітних, активізується діяльність регіональних служб зайнятості. Нові завдання, які постають перед регіональними органами державного управління, полягають у тому, щоб створити умови для нарощування потенціалу зайнятості на основі реструктуризації наявного в регіоні виробничого та науково-технічного потенціалу, модернізації регіональних центрів науково-технічної та економічної інформації, розширення спектру маркетингової діяльності.

Ринок праці як важлива багатопланова сфера економічного і соціально-політичного життя суспільства потребує кваліфікованого регулювання з метою підвищення ефективності його функціонування. Саме створення дієвої системи регулювання сфери зайнятості є одним з основних серіальних заходів розвитку суспільства.

Зайнятість населення – це система суспільно-економічних відносин між економічно активним населенням, суб'єктами господарювання та державою з приводу участі громадян у суспільно корисній діяльності, що регулюють забезпечення економічно активного населення робочими місцями шляхом різноманітних форм його участі у суспільному виробництві, а також впливають на відтворення, розподіл та перерозподіл трудової активності населення і таким чином визначають якість життя населення. Ці ознаки свідчать про те, що держава не тільки гарантує право на працю, але й покладає на кожну людину відповідальність за своє майбутнє у професійному відношенні [12, с. 7].

Дуже важливим у діяльності органів державного управління щодо реалізації державної політики зайнятості населення є дотримання принципу субсидарності, сутність якого полягає у забезпеченні підпорядкованості цілей, завдань, орієнтирів і важелів державного управління соціальної сфери, що здійснюється на різних рівнях управління, їх інтегрованості на державному, регіональному та локальному рівнях з метою формування структурно цілісної системи реалізації політики зайнятості населення. Зокрема, на державному рівні мають розроблятися національні пріоритети політики зайнятості, державні програми зайнятості, законодавча та нормативна база.

На регіональному рівні визначається стратегія здійснення політики зайнятості з врахуванням специфіки і особливостей регіонального розвитку, розміщення і територіальної організації виробництва. На галузевому і виробничому рівнях політика зайнятості пов'язується з конкретними виробничо-економічними завданнями.

Оскільки регіональна політика тісно пов'язана з національним самовизначенням держави, загальноекономічною і соціальною політикою, то в період трансформації взаємозв'язок загальнодержавної і безпосередньо політики регіонів повинен бути тісним і ефективним. Здійснення державної політики зайнятості населення на регіональному рівні передбачає здійснення ряду важливих заходів.

По-перше, слід узгоджувати державну політику зайнятості із структурною перебудовою економіки регіону і стимулювати різні форми підприємництва, в

тому числі шляхом зниження податкового тиску на вітчизняного товаровиробника.

По-друге, важливо активізувати фінансову підтримку підприємств всіх форм власності, котрі створюють нові робочі місця та розвивають місцеву інфраструктуру.

По-третє, доцільно передбачити надання податкових пільг вітчизняним та закордонним інвесторам за умови, що їх інвестиції будуть спрямовуватися на розширення сфери продуктивної праці і виробництво конкурентоспроможної продукції.

По-четверте, необхідно постійно впроваджувати регіональні програми підтримки малого бізнесу в депресивних районах області, які мають забезпечити стимулювання створення нових робочих місць і одночасне навчання підприємців.

По-п'яте, слід посилити контроль щодо реалізації заходів активної політики зайнятості з метою зниження тривалості безробіття і підвищення територіальної мобільності населення, здійснювати реальну підтримку незайнятих громадян в організації самостійної зайнятості [21, с. 9].

Як показує аналіз економічної літератури, існують різні погляди на роль держави в регулюванні регіональної зайнятості, що багато в чому визначається різними підходами до розуміння причин безробіття, які формуються у контексті конкретно історичних етапів розвитку суспільства та економічних систем. Проте жоден з описаних підходів не розкриває повною мірою всю складність проблеми зайнятості та безробіття. У той же час незаперечним є факт участі держави в регулюванні зайнятості.

Головними функціями органів регіонального управління щодо здійснення політики зайнятості населення є: визначення мети і завдань державного управління зайнятістю населення; формування стратегії, поточних і довгострокових програм зайнятості; координація інтересів всіх суб'єктів державного управління процесом зайнятості; стимулювання процесів соціально-економічного розвитку для вирішення проблем зайнятості; моніторинг і аналіз результатів політики зайнятості; контроль виконання визначених завдань [14, с. 195].

Регіональне регулювання зайнятості постає складовою управління розвитком суспільства, забезпечення стійкого економічного зростання країни, оскільки економіка регіону є цілісною системою і функціонує як єдиний організм.

У зв'язку з цим пріоритетними напрямками регіонального регулювання зайнятості населення мають стати:

- працевлаштування незайнятого населення і допомога впрофориєнтації, підготовці та перепідготовці кадрів;
- сприяння створенню і розвитку гнучкого ринку праці та нестандартним формам зайнятості;
- правове забезпечення трудових відносин;
- соціальний захист населення, яке має статус безробітних (матеріальна допомога, виплата допомоги у зв'язку з безробіттям, страхування від безробіття);
- сучасний підхід до зайнятості у державній політиці. Глибокий аналіз стану зайнятості, який має розглядатися не як чисто соціальний феномен, що зумовлює інтерес тільки з позиції масштабів безробіття, його професійних аспектів, а бути значно глибшим, адже структурна криза економіки є й кризою структури зайнятості, що склалася в народному господарстві країни;
- проведення економічної політики в інтересах зайнятості. Сутність даного напрямку полягає у створенні економічних передумов зайнятості за рахунок розробки і реалізації економічної політики, спрямованої на розвиток нових та збереження ефективних робочих місць. У зв'язку з цим необхідним є поєднання інвестиційної, кредитно-грошової, податкової, бюджетної політики держави з політикою зайнятості;
- регулювання безробіття. Даний напрямок передбачає здійснення комплексу заходів активного (професійна підготовка; організація громадських робіт; фінансова допомога безробітним, бажаним відкрити власну справу) та пасивного (допомога по безробітним; програми дострокового виходу на пенсію) спрямування, які мають на меті збереження у безробітних і незайнятих громадян мотивації до праці та сприяють працевлаштуванню.

При їх одночасному застосуванні перевагу слід надавати заходам активного спрямування, при цьому фінансова підтримка безробітних має бути помірною та стимулювати їх до вирішення проблеми працевлаштування.

1.3. Теоретичні аспекти вдосконалення регіональної політики у сфері зайнятості

До основних напрямків економічної політики в інтересах регіональної зайнятості в контексті забезпечення стійкого економічного зростання регіонів країни слід віднести наступні [15, с. 94]:

1. Підвищення інвестиційної активності у всіх секторах економіки регіону. Регіональна інвестиційна політика відіграє вирішальну роль у структурній перебудові економіки та реалізації соціальних програм, виступаючи одним з головних засобів регулювання зайнятості, сприяючи модернізації виробничої бази з подальшим підвищенням якості робочих місць. Однак, як показує стан ринку праці в регіонах країни, створення робочих місць залежить не тільки від наявності інвестицій, а ще й від їх розміру. Нині в Україні розмір інвестицій є недостатнім для того, щоб поліпшити ситуацію на ринку праці, та має тенденцію до скорочення. Поліпшення співвідношення розміру інвестицій та зайнятості вважається можливим за умови реформування державної інвестиційної політики унапрямку впровадження в інвестиційну сферу державних цільових програм, спрямованих на покращення інвестиційного клімату, а також проведення банківського кредитування галузей, що визначені як пріоритетні.

2. Стимулювання відтоку капіталів за кордон, який спричиняє вилучення інвестиційних ресурсів з вітчизняного виробництва і скорочення робочих місць та стимулювання їх припливу. Для цього необхідно запровадити сповіщальний характер вивезення капіталу; здійснювати контроль не лише за вивезенням, а й за легальністю походження самого капіталу. Крім того, слід підвищити ефективність системи валютного контролю в Україні завдяки використанню договорів страхування ризику неповернення переведеної за імпортними контрактами іноземної валюти; розробки процедури повернення незаконно вивезених коштів

тощо. Стимулювати повернення капіталів в Україну доцільно шляхом проведення економічної амністії на тлі посилення економічної та політичної стабілізації.

3. Формування інституту банкрутства, що сприяв би підвищенню мотивації до більше ефективних форм господарювання. Для цього необхідно розробити і прийняти національну концепцію механізму банкрутства і створити відповідну економіко-правову базу та організаційну структуру; удосконалити методіку проведення антикризової діагностики стану суб'єктів господарювання шляхом оцінки потенціалу запобігання банкрутству; удосконалити прогнозування та виявлення фактів неправомірного використання інституту банкрутства.

4. Реструктуризація та рекапіталізація банківської системи з метою підвищення її надійності та дієздатності відповідно до потреб реального сектору в розрахунках і кредитуванні.

5. Проведення пільгової кредитної та податкової політики щодо підприємств, які збільшують кількість робочих місць і надають їх соціально незахищеним групам незайнятого населення (жінкам, молоді, інвалідам); надання дотацій підприємствам, що зобов'язуються підтримувати певний рівень зайнятості.

Регулювання регіонального безробіття в сучасних умовах для забезпечення стійкого економічного зростання регіонів країни доцільно у таких напрямках [4, с. 196]:

1. Нормативно-правові засоби мотивації незайнятого населення до працевлаштування. Подовження терміну дії Закону України „Про внесення змін до деяких законів України щодо зменшення впливу світової фінансової кризи на сферу зайнятості населення” від 25.12.2008 р. № 799-VI, який набув чинності з 13.01.2009 р., в частині визначених шляхів мотивації незайнятого населення до пошуку підходящої роботи при скороченні попиту на робочу силу. Це стосується дотримання певних обмежень та санкцій до тих громадян, які не виявляли активної позиції на ринку праці і відмовлялися від пропонованого працевлаштування, професійного перенавчання чи громадської роботи.

2. Забезпечення сприятливих умов для розвитку сфери малого бізнесу, самозайнятості та підприємницької діяльності безробітних шляхом спрощення

процедур створення підприємств, ліквідації бюрократичних перешкод. Доцільно також на регіональному рівні створити банки даних виробничих потужностей, що не використовуються, об'єктів незавершеного будівництва, на базі яких можна організовувати малі підприємства. При прийнятті рішення про надання фінансової допомоги безробітним, бажаючим відкрити власну справу, пріоритет слід надавати тим, хто збирається створювати нові підприємства у виробничій сфері, зокрема у виробництві будівельних матеріалів, для перероблення м'яса, овочів, фруктів, заготівлі продукції, а також у виробничій інфраструктурі.

3. Запровадження ідей маркетингового підходу до регулювання ринку праці та безробіття, який полягає у реалізації маркетингу праці через послуги посередників (державних і приватних), що базуються на інформації про ринок, впливі як на пропозицію, так і на попит. Для цього слід розвивати інформаційну систему ринку праці, яка об'єднала б навчальні заклади, кадрові служби підприємств, кадрові агенції, центри зайнятості регіону; розробити та впровадити правове і методичне забезпечення вивчення сегментів роботодавців з урахуванням психологічних, економічних, соціальних факторів; стимулювати попит на робочу силу шляхом підвищення якості надання послуг роботодавцям з підбору і навчання працівників [6, с. 24].

Державна регіональна політика у сфері зайнятості реалізується на основі чітко визначеної мети та встановлених завдань щодо кожного з напрямів регіонального розвитку, вона тісно пов'язана із економічним розвитком регіону. Серед стратегічних завдань економічного регіонального розвитку вітчизняні науковці виділяють такі:

- вихід з кризи, стабілізація економіки регіону;
- реструктуризація господарського комплексу регіону;
- створення соціально-орієнтованої економіки ринкового типу [9, с. 15].

Автори «Державної регіональної політики України» визначають такі її основні стратегічні завдання:

- підвищення конкурентоспроможності регіонів та зміцнення їх ресурсного потенціалу;
- забезпечення розвитку людських ресурсів;

- розвиток міжрегіонального співробітництва;
- створення інституційних умов для регіонального розвитку [17, с. 35 – 37].

У ст. 6 проекту Закону України «Про засади державної регіональної політики» визначені такі пріоритети регіональної політики України на сучасному етапі:

1) стимулювання та підтримка місцевих ініціатив щодо ефективного використання внутрішнього потенціалу регіонів для створення та підтримання повноцінного життєвого середовища, підвищення якості життя людей;

2) зменшення територіальної диференціації за індексом регіонального людського розвитку, перш за все між столицею держави містом Києвом та іншими регіонами України;

3) формування конкурентоспроможності регіонів через розроблення та впровадження програм і проектів підвищення конкурентоспроможності територій;

4) стимулювання міжрегіональної інтеграції, подолання міжрегіонального відчуження, інтеграції регіональних економічних, інформаційних, освітніх просторів у єдиний загальноукраїнський простір;

5) визначення проблемних територій у регіонах та впровадження заходів державного реагування на ситуації, що склалися в них;

6) створення ефективної системи охорони навколишнього середовища через урахування екологічної складової у стратегіях регіонального розвитку, оцінювання, вирівнювання та зниження техногенно-екологічних навантажень на довкілля в регіонах;

7) запровадження дієвих інструментів державної підтримки міжрегіональної інтеграції, виконання міжрегіональних проектів та програм;

8) формування, з урахуванням документів Ради Європи та Європейського Союзу, нормативно-правової бази, необхідної для реалізації державної регіональної політики, визначеної цим законом;

9) поліпшення матеріального, фінансового, інформаційного, кадрового та іншого ресурсного забезпечення розвитку регіонів, сприяння виконанню завдань органами місцевого самоврядування;

10) створення ефективних механізмів представництва інтересів регіонів на загальнонаціональному рівні, а територіальних громад – на регіональному, забезпечення врахування самотності регіонів та їх конкурентних переваг при формуванні та реалізації державної регіональної політики [5, с. 54 – 55].

Одним із важливих завдань регіональної політики країни у сфері зайнятості на сучасному етапі є врахування європейських орієнтирів регіонального розвитку та приведення вітчизняної нормативно-правової бази у відповідність з нормативними документами ЄС, Ради Європи та інших нормотворчих міжнародних організацій. Висновки. Як зазначають вітчизняні науковці, «суть адаптації європейської регіональної політики для України визначається у чіткому застосуванні принципів цієї політики. У зв'язку з цим важливого значення набуває необхідність розробки науково обґрунтованої Комплексної регіональної політики України» [24, с. 32].

Не можна не погодитись з автором даного висловлювання щодо необхідності комплексної регіональної політики у сфері зайнятості, що враховувала б усе вищезазначене: європейські принципи регіонального розвитку, основні завдання та пріоритети державної регіональної політики, норми Європейського Союзу та досвід європейських країн.

Регіональна політика у сфері зайнятості має бути спрямована на вирішення найважливішого завдання сьогодення – створення самодостатніх потужних регіонів, з тільки їм притаманною специфікою, культурними та мовними традиціями, міцною економікою та можливостями для самоврядності. Завдання держави в цьому контексті – створити та забезпечити всі умови (нормативно-правові, організаційні, фінансові тощо) для повноцінного територіального розвитку.

Проведення регіональної політики зайнятості населення здійснюється шляхом розробки та реалізації державної та регіональної програм зайнятості, які формуються в залежності від ситуації на ринку праці та прогнозу його розвитку. Державна політика зайнятості на регіональному рівні реалізується в межах обласної програми, а також шляхом районних, міських (локальних) програм зайнятості населення.

Зміст регіональної і локальних програм зайнятості відображає весь спектр активних і пасивних заходів держави на ринку праці. Це визначає отримання потрібного ефекту при єдиному підході до розв'язання проблем зайнятості, особливо в розрахунку на перспективу. Регіональне регулювання зайнятості дозволяє враховувати особливості розвитку регіону і на цій підставі розробляти конкретні цілеспрямовані заходи щодо створення умов зайнятості в залежності від форм власності, розмірів підприємств та ін. Заходи державної політики зайнятості слід зосереджувати не лише на територіальному рівні реалізації, необхідно враховувати і галузевий рівень. Тобто в їх здійсненні повинна брати участь не лише державна служба зайнятості, а й передбачатись активність галузевих міністерств, підприємств та організацій різних форм власності.

Особливу увагу слід приділяти занятості серед молоді, як незахищеної верстви населення на ринку праці. Регіональна політика зайнятості молоді базується як на державних програмних документах, так і на власних програмах окремих регіонів, які враховують специфіку ринку. Програми зайнятості населення областей мають складатися на кожний рік і слугували стрижневим документом у справах розв'язання проблем зайнятості в регіоні. Всі інші суб'єкти, які втілювали ці задачі в життя, розробляли свої програмні документи, але вони базувалися на щорічних програмах зайнятості [4]. Детальний аналіз регіональних основних напрямів та програм зайнятості показує, що значна частка завдань та заходів стосувалася зайнятості молоді.

Основними напрямками щодо політики молодіжної зайнятості може передбачатися:

- збільшення обсягів фінансування соціальних програм і заходів стосовно молоді;
- забезпечення виконання плану реалізації програми "Сільська молодь" стосовно її працевлаштування;
- забезпечення державних гарантій щодо надання першого робочого місця випускникам шкіл, ПТНЗ;
- забезпечення першочергової професійної підготовки та наступного працевлаштування незайнятої молоді, яка шукає роботу вперше;

- створення молодіжних центрів праці у чотирьох містах;
- створення молодіжного бізнесцентру;
- надання профорієнтаційних послуг випускникам загальноосвітніх шкіл;
- залучення молоді до громадських робіт, створення учнівських та студентських трудових загонів і умов для їх діяльності;
- бронювання робочих місць для працевлаштування різних категорій молоді.

Для вдосконалення регіональної політики у сфері зайнятості має передбачатись здійснення структурної перебудови економіки області, пріоритетними напрямками якої у промисловості визначено:

- розвиток сільськогосподарського машинобудування;
- технічне переозброєння і наращування потужностей у переробній промисловості, забезпечення комплексної переробки сільськогосподарської продукції;
- розвиток чорної та кольорової металургії;
- освоєння виробництва нових та наращування випуску непродовольчих товарів на підприємствах легкої, деревообробної промисловості та машинобудування;
- реконструкція паливної промисловості;
- створення потужностей для виробництва та реалізації синтетичного бензину; — впровадження енерго- та ресурсозберігаючих технологій;
- удосконалення видобутку наявних та освоєння нових родовищ корисних копалин, створення видобувної промисловості;
- реорганізація і технічне переозброєння промисловості будівельних матеріалів.

Актуальними шляхами удосконалення регіональної молодіжної політики зайнятості за основними напрямками [31]: Забезпечення ефективного функціонування діючих та створених нових робочих місць:

- забезпечення розвитку економіки регіону, удосконалення її структури, освоєння перспективних напрямів економічної діяльності;

- динамічне впровадження інноваційних процесів;
- проведення паспортизації робочих місць з метою оцінки їх технічного стану, умов праці та рівня їх привабливості для сучасних працівників, в тому числі і для молоді;
- підвищення якості наявних робочих місць з метою забезпечення гідних умов праці шляхом їх модернізації, реконструкції, підвищення рівня безпеки;
- створення нових робочих місць переважно для висококваліфікованої робочої сили з привабливою оплатою та умовами праці;
- впровадження моніторингу робочих місць;
- надання пільг роботодавцям щодо створення робочих місць для молоді;
- надання фінансової та організаційної підтримки молоді для організації підприємницької діяльності;
- розширення практики використання гнучких і нетрадиційних форм зайнятості працівників;
- забезпечення молоді першим робочим місцем у відповідності з нормами чинного законодавства. Забезпечення формування робочої сили молоді, яка би кількісно та якісно відповідала сучасним вимогам ринку праці;
- запровадження маркетингового дослідження ринку праці та визначення потреби економіки регіону у робочій силі певної кваліфікації та спеціальностей;
- вивчення попиту населення на освітні послуги ПТНЗ, вищих навчальних закладів всіх рівнів акредитації в розрізі спеціальностей та професій;
- удосконалення системи професійної орієнтації молоді у відповідності до потреб кадрового забезпечення регіону;
- формування щорічного розгорнутого державного замовлення на підготовку кадрів за певними спеціальностями та кваліфікаційними рівнями;
- суттєве підвищення якості професійного навчання шляхом модернізації матеріально технічної бази освітніх закладів, їх комп'ютеризації, впровадження нових освітніх технологій, посилення зацікавленості та відповідальності професорсько-викладацького складу навчальних закладів у підвищенні якості навчання;

- посилення практичної підготовки в ПТНЗ та вищих навчальних закладах;
- забезпечення тісної взаємодії навчальних закладів, роботодавців та центрів зайнятості при визначенні напрямків та обсягів підготовки кадрів, формуванні навчальних програм;

- забезпечення активної участі роботодавців у підготовці, пере підготовці та підвищенні кваліфікації кадрів, посилення їх відповідальності за ефективне використання та розвиток персоналу;

- запровадження щорічного моніторингу підготовки кадрів у області за всіма напрямками, спеціальностями та кваліфікаційними рівнями;

- розширення економічних можливостей для молоді у здобутті вищої освіти шляхом створення рівних та прозорих умов прийому студентів на конкурсній основі на бюджетну форму навчання, надання пільгових кредитів молоді для здобуття вищої освіти.

Удосконалення організаційного механізму функціонування ринку праці та забезпечення працевлаштування молоді:

- удосконалення роботи центрів зайнятості, запровадження єдиних прозорих правил щодо надання послуг населенню на ринку праці, поліпшення їх якості з метою поступового досягнення європейських стандартів;

- формування налагодженої та доступної інформаційної системи щодо стану ринку праці, попиту та пропозиції робочої сили та умов зайнятості;

- формування розгорнутої системи методично організаційних заходів (молодіжних комітетів, кадрових агентств, бізнес інкубаторів, консультаційних центрів тощо), які здійснюють на ринку праці роботу з молоддю;

- розробка та реалізація цільових програм у сфері молодіжної зайнятості;

- удосконалення взаємодії та координації роботи всіх суб'єктів молодіжної політики на ринку праці з метою забезпечення повної та ефективної зайнятості молоді регіону;

- вивчення позитивного досвіду у сфері молодіжної зайнятості зарубіжних країн та інших регіонів країни та запровадження його в області;

— запровадження наукових досліджень молодіжного ринку праці та перспектив його розвитку з метою підвищення наукової обґрунтованості молодіжної політики зайнятості;

— розробка довгострокової стратегії молодіжної політики на ринку праці, відповідних їй програм та заходів;

— розробка пропозицій щодо удосконалення чинного законодавства щодо зайнятості молоді на основі прийняття норм міжнародних трудових стандартів та з урахуванням стратегічних потреб формування якісної робочої сили та ефективної зайнятості в країні та її регіонах.

В цілому важливим завданням регіональної політики у сфері занятості має бути забезпечення трансформації безробітних у категорію зайнятого населення.

До населення, зайнятого у всіх сферах економічної діяльності, належать такі категорії:

— громадяни, які працюють за наймом на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм їх власності;

— особи, що самостійно забезпечують себе роботою (підприємці, фермери), а також безоплатно членів сімей, які працюють;

— працівники, зайняті в органах влади, управління та громадських організаціях, релігійні служителі;

— громадяни, які проходять службу в армії, військах, спецконтингентах;

— особи, що проходять професійну підготовку, підвищують кваліфікацію або навчаються на денних формах різних закладів освіти;

— особи, що виховують дітей, доглядають хворих, інвалідів та людей похилого віку;

— іноземні громадяни, що працюють в країні.

Важливу роль у розвитку кожного регіону відіграє економічно активне населення, тобто населення обох статей віком 15–70 років, яке протягом певного періоду забезпечує пропозицію робочої сили для виробництва товарів та послуг. За матеріалами вибіркового обстеження населення (домогосподарств) з питань економічної активності, все населення у віці 15–70 років розподіляється на три категорії: зайняті, безробітні та економічно неактивні (рис. 1.4).

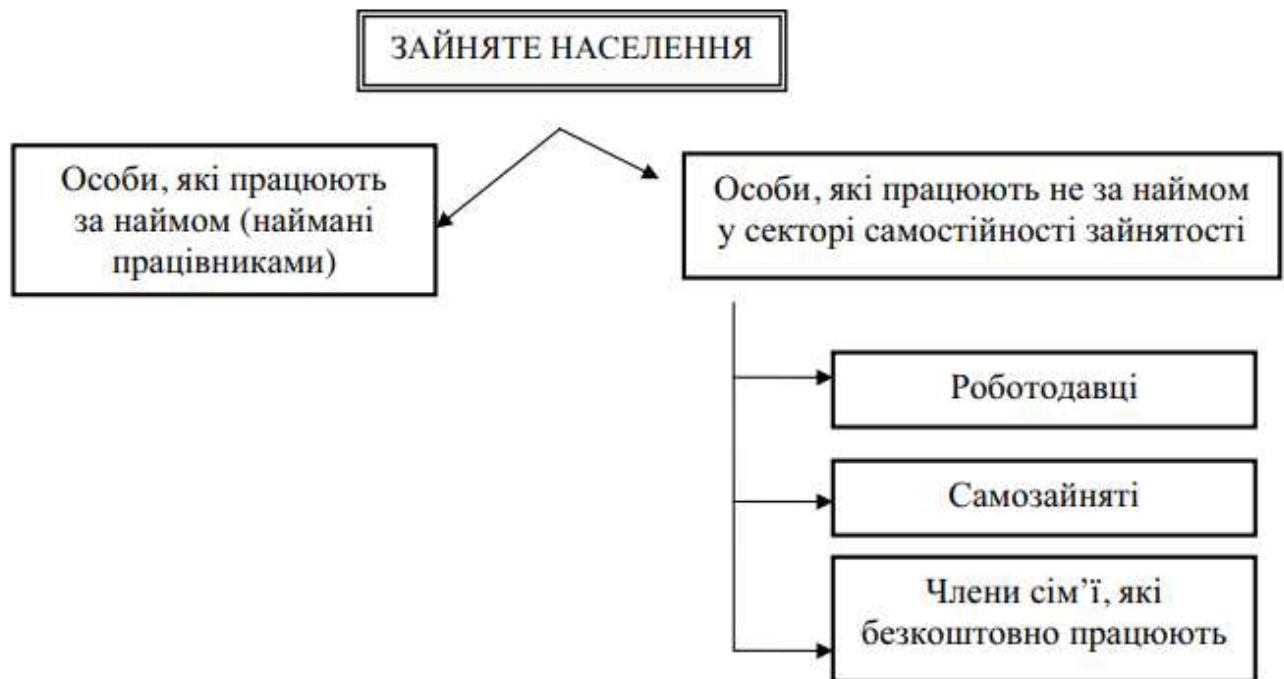


Рис. 1.4. Склад зайнятого населення

Особи, які працюють за наймом (наймані працівники) – особи, які уклали письмовий (або усний) трудовий договір (контракт) з адміністрацією підприємства, установи, організації, фізичною особою про умови та оплату трудової діяльності.

Особи, які працюють не за наймом у секторі самостійності зайнятості – особи, які, на відміну від найманих працівників, самостійно здійснюють свою трудову діяльність на базі організації та ведення господарської діяльності фізичної або юридичної особи, відповідають за результативність та ефективність цієї діяльності, а також за виконання зобов'язань відносно інших осіб, зокрема щодо виконання умов трудових договорів з найманими працівниками, тощо.

До таких осіб відносять: роботодавців, самозайнятих, безкоштовно працюючих членів сім'ї.

Роботодавці – це особи, які працюють на власному підприємстві із залученням на постійній основі найманих працівників.

Самозайняті – особи, зайняті індивідуальною/самостійною трудовою діяльністю, яку вони здійснюють самостійно, тобто без залучення постійних найманих працівників. Члени сім'ї, які безкоштовно працюють – особи, які

працюють без оплати на сімейному підприємстві, що очолює родич (у випадку, якщо ця діяльність належить до економічної).

Висновки до розділу

Розглянуто теоретичні аспекти реалізації та удосконалення регіональної політики у сфері зайнятості і, зокрема, уточнено сутність регіонального безробіття як об'єкту регіонального регулювання; досліджено теоретико-методичні та практичні питання реалізації відповідної політики, визначено напрями її удосконалення.

З теоретичної точки зору безробіття являє собою дисбаланс на ринку праці, що передбачає перевищення пропозиції праці над попитом, при цьому дана різниця може мати як кількісне, так і якісне вираження. Зазначений фактор є невід'ємною частиною ринку праці, так як безробіття ніколи не може досягти нульової позначки. Однак, слід зазначити, що в реальному економічному житті безробіття – це складна суспільна проблема, що призводить до найтяжчих негативних соціально-економічних наслідків, серед яких посилення соціальної напруги, загострення кримінальної ситуації, зростання кількості психічних захворювань, посилення соціальної диференціації, падіння трудової активності, скорочення податкових надходжень, зменшення ВРП регіону, падіння життєвого рівня, втрата кваліфікації безробітними, зростання витрат на допомогу безробітним, скорочення виробництва.

Регіональне безробіття формується під впливом складної комбінації історичних, демографічних, соціально-економічних, психологічних факторів, а тому непереборне лише за допомогою засобів економіки. Регіональне безробіття викликано різними причинами, притаманними конкретному регіону, наприклад закриттям вугільних копалень у Донбасі. Однак для окремого регіону воно є або структурним, або сезонним, або якогось іншого виду.

Безробіття — це складне соціальне, економічне і психологічне явище з негативними наслідками для конкретної особи і господарства регіону.

Світовий досвід та досвід незалежного розвитку України переконують, що більшість нагальних потреб громадян задовольняється в системі місцевого самоврядування. Саме з його допомогою можна сподіватися на найбільше використання потенціалу самоорганізації суспільства, ініціативи громадян, що досягається шляхом результативної регіональної політики у сфері зайнятості.

Роль регіонів у державному регулюванні зайнятості населення дедалі зростає – посилюється соціальна підтримка безробітних, активізується діяльність регіональних служб зайнятості. Нові завдання, які постають перед регіональними органами державного управління, полягають у тому, щоб створити умови для нарощування потенціалу зайнятості на основі реструктуризації наявного в регіоні виробничого та науково-технічного потенціалу, модернізації регіональних центрів науково-технічної та економічної інформації, розширення спектру маркетингової діяльності.

Визначено рівні регулювання регіональної зайнятості та пріоритетні напрями відповідного регулювання. Державна регіональна політика у сфері зайнятості реалізується на основі чітко визначеної мети та встановлених завдань щодо кожного з напрямів регіонального розвитку, вона тісно пов'язана із економічним розвитком регіону.

Проведення регіональної політики зайнятості населення здійснюється шляхом розробки та реалізації державної та регіональної програм зайнятості, які формуються в залежності від ситуації на ринку праці та прогнозу його розвитку. Державна політика зайнятості на регіональному рівні реалізується в межах обласної програми, а також шляхом районних, міських (локальних) програм зайнятості населення.

РОЗДІЛ 2. ДОСЛІДЖЕННЯ СТАНУ ТА ПРОБЛЕМ РЕАЛІЗАЦІЇ РЕГІОНАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ЗАНЯТОСТІ

2.1. Загальний аналіз динаміки рівня зайнятості в регіонах країни

Для визначення характеристик сучасного стану безробіття в регіонах України найбільш доцільно розглядати показники за регіональною ознакою. Така доцільність зумовлюється високою диференціацією показників безробіття та причин його виникнення в окремих регіонах країни.

Традиційно найбільший рівень безробіття спостерігається у західних та центральних областях України. Зокрема, у 2019 році рівень безробіття у Рівненській області становив 9,4%, Тернопільській – 9,4%, Житомирській – 9,3%, Чернігівській – 9,3%. Найменший рівень безробіття у 2013 році було зареєстровано в наступних областях: Одеській – 5,3%, Київській – 6,1%, Луганській – 6,2%.

Для дослідження регіонального аспекту безробіття в Україні регіони було об'єднано в групи за допомогою кластерного аналізу:

- перша група об'єднала регіони з середнім рівнем безробіття населення. До неї увійшли: Кіровоградська, Донецька, Закарпатська, Волинська, Сумська, Миколаївська, Чернівецька, Івано-Франківська та Львівська області;

- в другу групи увійшли регіони з низьким рівнем безробіттям населення: Запорізька, Дніпропетровська, Харківська, Луганська, Київська, Одеська;

- третю групу складають регіони, що мають високий рівень безробіття населення: Рівненська, Тернопільська, Житомирська, Чернігівська, Черкаська, Херсонська, Вінницька, Полтавська, Хмельницька.

Детальну інформацію про рівень безробіття в регіонах України відображено в таблиці 2.1.

Для більш глибокого аналізу безробіття потрібно розглянути попит на робочу силу в регіонах, кількісною характеристикою якого є наявність відкритих вакансій. Так, найбільший попит на робочу силу в 2019 р. був характерний для Дніпропетровської – 90,34 тис. вакансій, Харківської – 81,5 тис. вакансій та Львівської – 65,9 тис. вакансій. Найнижчий попит на робочу силу у 2019 р. був

характерний для Чернівецької області – 15,26 тис. вакансій, Закарпатської області – 26,33 тис. вакансій та Сумської області – 26,94 тис. вакансій.

Таблиця 2.1

Рівень безробіття (%) в Україні (за методологією МОП) за 2019-2020 рр.

Регіон	2019 р.		2020 р.	
	15-70 років	працездатного віку	15-70 років	працездатного віку
Україна	7,5	8,1	7,2	7,7
Вінницька	8,8	9,7	8,4	9,2
Волинська	8,1	8,8	7,8	8,4
Дніпропетровська	6,6	7	6,5	6,8
Донецька	8	14,5	7,8	14,0
Житомирська	9,7	10,7	9,3	10,2
Закарпатська	8,7	9,2	7,8	8,2
Запорізька	7	7,5	6,6	7
Івано-Франківська	7,9	8,4	7,2	7,8
Київська	6,3	6,7	6,1	6,4
Кіровоградська	8,4	9,2	7,9	8,5
Луганська	6,4	16,9	6,2	16,0
Львівська	7,5	8	7,1	7,5
Миколаївська	7,9	8,4	7,4	7,8
Одеська	5,8	6,3	5,3	5,7
Полтавська	8,6	9,2	8,2	8,7
Рівненська	9,8	10,8	9,4	10,3
Сумська	8,6	9,6	7,7	8,5
Тернопільська	9,8	10,8	9,4	10,3
Харківська	6,8	7,2	6,4	6,8
Херсонська	8,7	9,4	8,5	9,1
Хмельницька	8,6	9,4	8	8,7
Черкаська	9	9,7	8,9	9,5
Чернівецька	8	9,3	7,4	8,6
Чернігівська	9,8	11	9,3	10,3

В регіонах України тенденція збільшенням попиту на робочу силу не співпадає з тенденцією збільшення рівня безробіття населення тобто має місце неузгодженість попиту і пропозиції на ринку праці, в результаті чого безробітні не можуть знайти нове місце роботи.

В більшості регіонів як безробітні, так і роботодавці втрачають довіру до офіційних інститутів праці, так як перші не можуть знайти відповідальних їх

вимогам вакансій, у той час як вакансії підприємств не користуються популярністю, і це знижує бажання брати участь у ярмарку вакансій ще раз.

За сприяння державної служби зайнятості у 2019р. було працевлаштовано 541,9 тис. осіб, або 35,2% громадян, які мали статус безробітного у цьому періоді. Упродовж 2013р. більше половини безробітних (58,2%) отримали роботу на підприємствах сільського, лісового та рибного господарств, переробної промисловості, а також оптової та роздрібної торгівлі; ремонту автотранспортних засобів і мотоциклів [6]. Серед зареєстрованих безробітних, що були працевлаштовані в 2013р., 46,7% становили жінки, 43,3% – молодь у віці до 35 років.

Ситуацію в регіональному розрізі характеризують дані, наведені в таблиці 2.2 [7].

Таблиця 2.2

Працевлаштування зареєстрованих безробітних за регіонами у 2020 році

Регіон	Кількість громадян, які мали статус безробітного впродовж 2020 р. – всього тис. осіб	з них працевлаштовано	
		тис. осіб	у % до загальної кількості зареєстрованих безробітних
Україна	1537,4	541,9	35,2
Вінницька	78,5	30,8	39,2
Волинська	38	12,9	34,1
Дніпропетровська	102,6	37,6	36,6
Донецька	105,3	34	32,3
Житомирська	58,2	18,1	31,1
Закарпатська	35,9	11,7	32,5
Запорізька	78,9	31,1	39,4
Івано-Франківська	48,6	15,9	32,7
Київська	48	15,1	31,3
Кіровоградська	52,4	17,9	34,2
Луганська	67,6	24	35,5
Львівська	77,2	24	31,1
Миколаївська	55,3	18,3	33,1
Одеська	53,5	23	42,9
Полтавська	72	24,2	33,7
Рівненська	50,4	16,5	32,7

Регіон	Кількість громадян, які мали статус безробітного впродовж 2020 р. – всього тис. осіб	з них працевлаштовано	
		тис. осіб	у % до загальної кількості зареєстрованих безробітних
Сумська	51	17,6	34,6
Тернопільська	47,5	15,5	32,7
Харківська	90	39	43,4
Херсонська	41,7	15,2	36,6
Хмельницька	53,1	19,8	37,3
Черкаська	70,9	27,1	38,3
Чернівецька	27,5	7,8	28,3
Чернігівська	46,6	15	32,1
м. Київ	28,2	8,8	31,3

Як правило в регіонах якісний склад заявлених вакансій залишається незмінним: зберігається невідповідність структури вакансій, що пропонуються професійно-кваліфікаційному складу зареєстрованих безробітних. У структурі вакансій, як і раніше переважає попит на робітничі професії з відносно низькою заробітною платою, непривабливими або важкими умовами праці. Це пояснюється тим, що такі робочі місця не користуються популярністю у працівників, особливо коли є інші можливості для зайнятості. Отже, збереження й надалі подібної ситуації може негативно впливати на стан зареєстрованого ринку праці.

Високі темпи економічного розвитку регіону неможливі без розвитку гнучкого ринку праці та створення ефективних робочих місць, для чого необхідно вдосконалити трудове законодавство; підвищити якість зайнятості та якість надання державних послуг у сфері сприяння зайнятості населення.

Не менш важливим аспектом в процесі дослідження безробіття є врахування кількості штатних працівників. Значна кількість вітчизняних підприємств вимушена зменшувати штат працівників внаслідок дії економічних чи інших факторів. Такий показник можна вважати індикатором поточної ситуації на ринку праці, що може попередити про суттєві зміни. Позаштатних працівників не можна

вважати безробітними, однак в разі подальшого погіршення господарського стану підприємств, вони можуть втратити роботу.

Так, за даними Державної служби зайнятості середньооблікова кількість штатних працівників в середньому по регіонах країні у травні 2020 року зменшилася, у порівнянні з травнем 2019 року, на 317 тис. осіб та становила 9 млн. 406 тис. осіб. Скорочення чисельності працюючих спостерігалось в усіх регіонах України крім Волинської області [8].

Найбільше скорочення кількості штатних працівників спостерігалось у Донецькій, Луганській областях та м. Київ. Таке значне зменшення штатних працівників зумовлене стрімким розвитком політичної та економічної кризи в Україні, а зазначені вище регіони найбільше постраждали внаслідок демонстрацій та воєнних протистоянь.

Високий рівень безробіття – важлива економічна та соціальна проблема, яка потребує глибокого наукового аналізу та вироблення на основі досліджень практичних рекомендацій та методик, які будуть покладені в основу розробки та реалізації ефективної соціально-економічної політики, направленої на підвищення зайнятості економічно активного населення країни, а також зменшення рівня безробіття до природного рівня.

Не зважаючи на зменшення рівня безробіття протягом 2019-2020 рр., в більшості західних регіонів країни, рівень безробіття серед економічно активного населення залишається на досить високому рівні. Не менш важливою проблемою є досить висока неузгодженість попиту та пропозиції робочої сили, в наслідок чого майже дві третини осіб, що мали статус безробітного протягом досліджуваного періоду, так і не знайшли роботу. Розвиток політичної кризи призвели до ще більшого загострення проблеми безробіття населення, доказом чого стало значне зменшення кількості штатних працівників суб'єктів господарської діяльності.

За результатами обстеження робочої сили кількість робочої сили віком 15 років і старше у 2019р. становила 18,2 млн. осіб, з них у віці 15-70 років – 18,1 млн. осіб, що на 0,7% більше, ніж у 2018р. У складі робочої сили, серед осіб віком 15 років і старше, 91,8% належали до зайнятих осіб, а решта 8,2%, відповідно до

методології Міжнародної організації праці (МОП), класифікувалися як безробітні. Більше половини робочої сили складали чоловіки та понад третину молодь у віці 15-34 роки. Рівень участі населення в робочій силі віком 15-70 років збільшився з 62,6% у 2018р. до 63,4% у 2019р.

Кількість зайнятого населення віком 15 років і старше становила 16,7 млн. осіб, з них у віці 15-70 років – 16,6 млн. осіб, що на 217,4 тис. осіб більше порівняно з 2018р. У 2019р. рівень зайнятості населення у віці 15 років і старше становив 51,7% населення відповідного віку, а серед осіб віком 15-70 років – 58,2%. У осіб віком 15-70 років найвищий рівень цього показника спостерігався серед осіб віком 35-39 років, а найнижчий – у молоді віком 15-24 роки та осіб віком 60 років і старше.

У структурі зайнятого населення в регіонах країни за професійними групами найбільшу частку складали особи, які працювали у найпростіших професіях, або професіонали (по 18,0%) та працівники сфери торгівлі та послуг (16,6%). При цьому найменшу питому вагу серед зайнятого населення складали технічні службовці (3,2%) та кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства (1,0%).

Серед загальної кількості зайнятих осіб кожний четвертий працював у торгівлі, шостий – у сільському, лісовому та рибному господарстві, сьомий – у промисловості. Кількість неформально зайнятого населення у віці 15-70 років порівняно з 2018р. зменшилася на 2,3% та у 2019р. становила 3,5 млн. осіб, або 20,9% від кількості зайнятого населення відповідного віку. Як наслідок, спостерігалось зростання частки офіційно зайнятого населення у віці 15-70 років з 78,4% у 2018р. до 79,1% у 2019р.

Неформальні трудові відносини переважали у секторі самостійної зайнятості, де частка населення зазначеного віку, яке працювало на неформальних робочих місцях, становила 69,3% від усіх зайнятих самостійною діяльністю у віці 15-70 років, у той час як серед працюючих за наймом таких осіб було 11,4%. При цьому частка самозайнятих була більшою серед жінок, ніж серед чоловіків (72,2% проти 67,3%), та в сільській місцевості порівняно з міською (89,6% проти 41,4%). Сільське, лісове та рибне господарства було основним видом діяльності

неформально зайнятого населення (42,3%). Також кожен шостий був неформально зайнятий в оптовій та роздрібній торгівлі (17,3%) або в будівництві (17,0%). У 2019р. майже дві третини неформально зайнятого населення мали професійно-технічну та повну загальну середню освіту (65,7%), у той час як серед офіційно зайнятого населення переважали особи з вищою освітою (60,8%)¹. Як наслідок, неформально зайняте населення здебільшого працювало у найпростіших професіях порівняно з офіційно працевлаштованими особами (50,1% проти 9,5%). Кількість безробітного населення віком 15 років і старше та у віці 15-70 років, відповідно до методології МОП, становила по 1,5 млн. осіб. Серед безробітних більш ніж дві третини складали міські мешканці (1,0 млн. осіб), решту – сільські.

Зменшення кількості безробітного населення в регіонах, порівняно з 2018р., відбулося за рахунок осіб працездатного віку (на 5,7%). Із загальної кількості безробітних 85,4% раніше працювали, а інші 14,6% (0,2 млн. осіб) шукали роботу вперше та не мали досвіду роботи. До останньої категорії в основному належала молодь, яка була непрацевлаштована після закінчення навчальних закладів. Зокрема, серед таких безробітних у 2019р. частка осіб віком 15-24 роки складала 85,7%, а серед осіб у віці 25-34 років – 14,3%. Рівень безробіття населення (за методологією МОП) у віці 15 років і старше, як і серед осіб віком 15-70 років становив 8,2% робочої сили відповідного віку. Серед осіб віком 15-70 років цей показник був вищий у чоловіків порівняно з жінками (8,5% проти 7,9%) та у 1 Уключаючи повну, базову та неповну вищу освіту. 44 сільських жителів, ніж у мешканців міської місцевості (8,7% проти 8,0%). Найвищий рівень безробіття населення (за методологією МОП) спостерігався у молоді віком 15-24 роки (15,4%), а найнижчий – у осіб віком 30-34 роки (7,3%) та осіб віком 60-70 років (0,1%).

Відповідний показник по країнах Євросоюзу був нижчий, ніж в регіонах країні, та становив 6,3% робочої сили. Слід зазначити, що у 2019р., порівняно з 2018р., у складі безробітних віком 15-70 років за причинами незайнятості відбулося збільшення питомої ваги осіб, звільнених за станом здоров'я та через оформлення пенсії (на 2,3 в.п.); звільнених за власним бажанням, за угодою

сторін (на 1,6 в.п.); вивільнених з економічних причин (на 0,8 в.п.) та тих, що мали сезонний характер роботи (0,2 в.п.).

Водночас спостерігалось зменшення частки безробітних не зайнятих через виконання домашніх (сімейних) обов'язків (на 1,4 в.п.); звільнених у зв'язку із закінченням строку контракту або договору найму (на 0,6 в.п.); не працевлаштованих після закінчення закладів освіти (на 0,4 в.п.); демобілізованих з військової строкової служби (на 0,1 в.п.). Серед безробітних за тривалістю пошуку роботи у 2019р., порівняно з 2018р., відбулось скорочення частки осіб, які шукали роботу 12 місяців і більше (на 8,5 в.п.) та від 1 місяця до 3 місяців (на 6,6 в.п.). При цьому збільшилася питома вага осіб, які шукали роботу від 3 місяців до 6 місяців (на 6,1 в.п.), до 1 місяця (на 5,7 в.п.), від 6 місяців до 12 місяців (на 3,3 в.п.).

Середня тривалість безробіття (за методологією МОП) зменшилася з 6 місяців у 2018р. до 5 місяців у 2019р. Кількість осіб, які не входять до складу робочої сили, віком 15 років і старше у 2019р. становила 14,1 млн. осіб, з них у віці 15–70 років – 10,4 млн. осіб, що складає понад третину населення відповідного віку. Серед осіб віком 15–70 років кожен другий був пенсіонером, кожен п'ятий – студентом, учнем або виконував домашні (сімейні) обов'язки. До вищезазначеної категорії також належать особи, які шукають роботу, але не готові приступити до неї, а також ті, що не шукають роботу, але готові приступити до неї. Такі громадяни за умови сприятливої кон'юнктури могли б запропонувати свою робочу силу на ринку праці та відносяться до потенційної робочої сили.

Так, у 2019р. кількість потенційної робочої сили серед осіб, які не входять до складу робочої сили, віком 15-70 років становила 150,1 тис. осіб, або 1,4% (у 2018р. – 141,7 тис. осіб, або 1,3%). Рівень безробіття населення у віці 15-70 років з урахуванням потенційної робочої сили у 2019р. становив 9,0% (діаграма). Загальна кількість недовикористаної робочої сили віком 15-70 років (з урахуванням неповної зайнятості, пов'язаної з тривалістю робочого часу, безробітного населення та потенційної робочої сили) у 2019р. становила 1658,2

тис. осіб. Таким чином, рівень недовикористання робочої сили у віці 15-70 років у 2019р. становив 9,1% (діаграма).

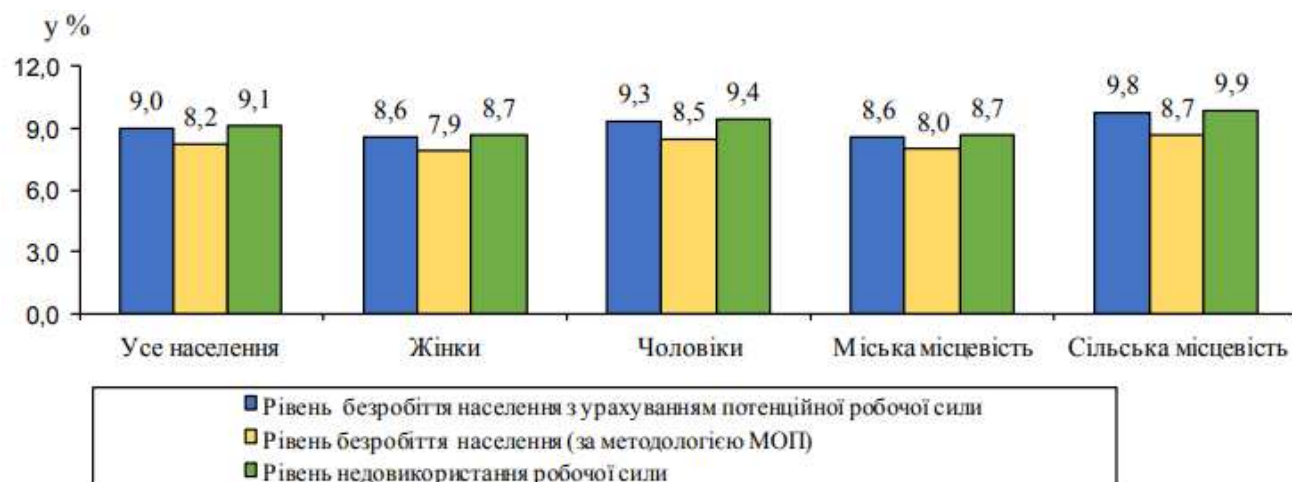


Рис.2.1. Недовикористання робочої сили у віці 15-70 років за статтю та місцевістю у 2019 році

Якщо розглядати рівень безробіття в динаміці, то цей рівень в регіонах країни майже залишився однаковим, якщо не рахувати 2014 та 2015 роки (табл.2.3). Ці роки можна розглядати як виключення з позицій результативності державного регулювання у сфері зайнятості.

Таблиця 2.3

Динаміка рівня безробіття в регіонах України

Роки	Безробітне населення			
	у віці 15–70 років		працездатного віку	
	у середньому, тис осіб	у % до економічно активного населення відповідної вікової групи	у середньому, тис осіб	у % до економічно активного населення відповідної вікової групи
1	2	3	4	5
2010	1713,9	8,2	1712,5	8,9
2011	1661,9	8	1660,9	8,7
2012	1589,8	7,6	1589,2	8,2
2013	1510,4	7,3	1510,3	7,8
2014	1847,6	9,3	1847,1	9,7
2015	1654,7	9,1	1654	9,5
2016	1678,2	9,3	1677,5	9,7
2017	1698	9,5	1697,3	9,9
2018	1 578,6	8,8	1577,6	9,1
2019	1486,7	8,2	1486,9	8,6

Рівень безробіття (див.табл. 2.3) був майже незмінним внаслідок незмінності чисельності офіційних безробітних при одночасному зниженні чисельності населення (рис.2.2):

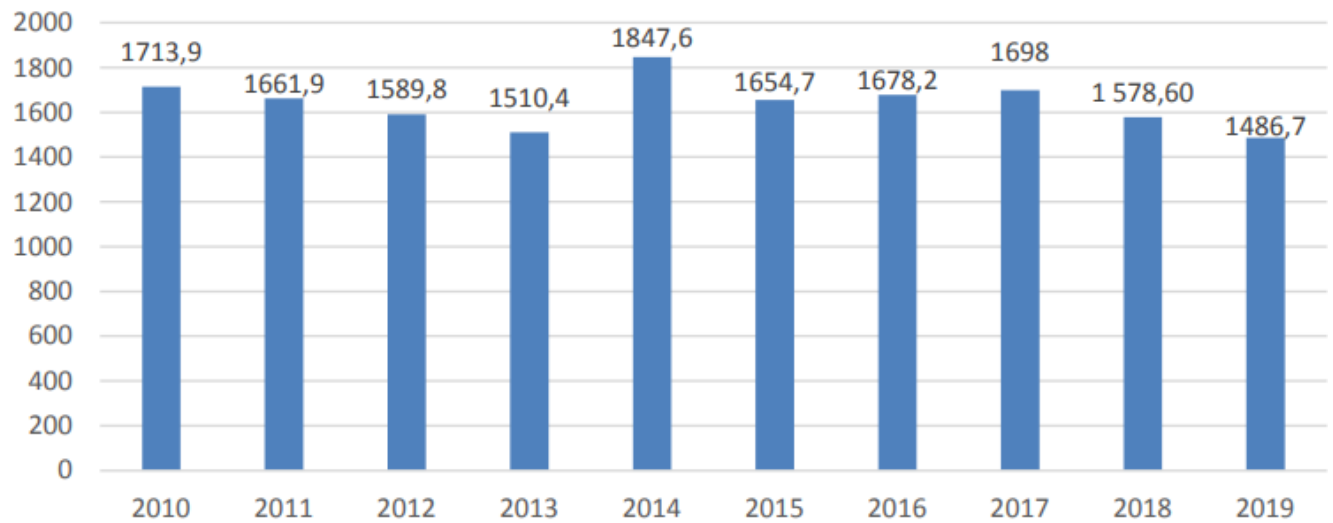


Рис. 2.2. Динаміка чисельності безробітних (офіційні дані)

Якщо розглядати рівень безробіття в регіонах країни за структурними ознаками, то найбільший рівень безробіття відповідає саме особам з професійно-технічною освітою (табл.2.4.)

Таблиця 2.4
Безробіття серед населення у віці 15-70 років за рівнем освіти¹ по регіонах у 2020 році

	Безробітне населення у віці 15-70 років, тис. осіб					Рівень безробіття населення, у відсотках				
	Усього	за рівнем освіти				Усього	за рівнем освіти			
		вища (повна, базова та неповна)	професійно- технічна	повна загальна середня	базова, початкова загальна середня або не мають освіти		вища (повна, базова та неповна)	професійно- технічна	повна загальна середня	базова, початкова загальна середня або не мають освіти
Україна	1 487,7	687,1	440,1	306,0	54,5	8,2	7,1	9,2	9,6	13,9
Вінницька	68,7	32,7	20,5	14,6	0,9	9,4	8,4	10,0	13,3	3,7
Волинська	45,2	17,5	10,8	16,9	0,0	10,6	9,1	9,0	15,5	0,0
Дніпропетровська	118,7	61,0	32,1	22,3	3,3	7,7	6,6	8,6	10,9	11,4
Донецька	117,5	40,4	56,3	16,1	4,7	13,6	8,5	19,4	20,8	22,8
Житомирська	55,5	23,7	21,1	9,6	1,1	9,6	8,3	13,3	8,0	8,5
Закарпатська	50,9	15,1	3,0	28,4	4,4	9,1	8,9	4,0	9,9	15,5
Запорізька	77,5	38,1	19,5	17,1	2,8	9,5	9,1	8,4	11,1	20,9
Івано-Франківська	44,6	23,8	10,6	8,5	1,7	7,2	8,2	7,6	5,0	8,3
Київська	48,4	17,8	17,9	11,0	1,7	5,9	4,1	7,3	8,8	14,5
Кіровоградська	47,3	21,2	15,0	9,6	1,5	11,0	9,3	11,9	14,5	12,5
Луганська	48,3	16,6	22,9	8,5	0,3	13,7	9,2	17,8	21,9	5,7
Львівська	75,1	38,3	30,1	6,6	0,1	6,5	6,4	6,8	6,5	2,3
Миколаївська	51,1	20,6	19,4	10,0	1,1	9,3	7,4	11,6	11,1	8,3
Одеська	64,1	18,4	19,6	14,9	11,2	5,9	3,3	7,6	6,5	25,0
Полтавська	70,2	30,8	23,9	13,7	1,8	10,6	8,3	12,0	17,1	15,8
Рівненська	44,0	18,3	6,9	17,6	1,2	8,3	7,8	5,0	12,9	6,0
Сумська	41,2	23,4	15,1	1,8	0,9	7,7	8,3	9,7	2,1	12,5
Тернопільська	46,3	21,9	14,1	8,1	2,2	10,0	9,3	8,9	13,6	19,8
Харківська	67,2	43,2	12,2	8,3	3,5	5,0	5,6	3,5	4,2	14,5
Херсонська	48,5	27,3	11,2	8,7	1,3	9,6	11,6	8,7	7,3	6,4
Хмельницька	45,8	17,9	19,6	6,7	1,6	8,0	6,8	10,4	5,9	15,8
Черкаська	48,3	24,8	11,6	9,1	2,8	8,3	7,5	8,4	8,8	34,1
Чернівецька	29,3	14,7	6,4	6,7	1,5	6,9	9,7	6,4	4,4	7,4
Чернігівська	49,3	22,7	12,0	13,6	1,0	10,2	9,1	8,4	15,8	17,2
м. Київ	84,7	56,9	8,3	17,6	1,9	5,8	5,0	5,9	9,8	23,2

Опосередковано рівень прихованого безробіття визначає неформальна зайнятість населення. Неформальна зайнятість — зайнятість, що визначається кількістю неформальних робочих місць на підприємствах формального чи неформального секторів або в домогосподарствах впродовж звітного періоду. Іншими словами, це діяльність населення у неформальному секторі економіки. Неформальна зайнятість виникає в регіонах, в яких, з одного боку, немає можливостей для офіційного працевлаштування, а з іншого, є можливості для альтернативного працевлаштування.

Ранжування регіонів за рівнем неформальної зайнятості наведено на рис.2.3:



Рис.2.3. Неформальна зайнятість населення за регіонами

Якщо м.Київ має найнижчий показник безробіття, то також місто та область має низькі значення показника неформальної зайнятості, оскільки населення досить легко може влаштуватися на офіційні робочі місця. Чернівецька область завжди мала хронічні проблеми з високим рівнем безробіття через те, що регіон не є промисловим і мало робочих місць, однак населення навчилося працевлаштовувати себе самостійно: або в сількому господарстві, або в інших справах.

2.2. Оцінка реалізації регіональної політики у сфері зайнятості

В регіонах регулювання зайнятості здійснюють органи державної служби зайнятості.

Державна служба зайнятості України прийшла на зміну системі бюро з працевлаштування.

Основними етапами розвитку сучасної державної служби зайнятості України є такі:

- перший: (1991–1995 рр.) – період інституційного облаштування: нормативна база, кадри, координаційні комітети сприяння зайнятості населення, матеріально-технічна база;
- другий: (1995–2000 рр.) – етап набуття досвіду виконання центрами зайнятості елементарних функцій, зокрема реєстрації безробітних і виплати допомоги по безробіттю, направлення незайнятих громадян на профнавчання. У цей період також упроваджується методологія МОП щодо аналізу економічної активності населення та визначення рівня безробіття;
- третій: (2001–2004 рр.). – упровадження загальнообов’язкового державного соціального страхування на випадок безробіття. Розробка і впровадження інноваційних технологій - ЄТОНН і ЄІАС;
- четвертий: (2004–2006 рр.) – зміцнення матеріально-технічної бази;
- п’ятий: (2006–поточний час) – удосконалення технологій активного сприяння зайнятості населення, розширене розуміння трудового посередництва.

Служба зайнятості заснована відповідно до постанови Кабінету Міністрів України „Про створення державної служби зайнятості в Українській РСР” від 21.12.1990 р. №381. Постановою Кабміну України від 24. 06. 1991р. №47 затверджено Положення про ДСЗ, згідно з яким на неї покладене комплексне вирішення питань регулювання зайнятості населення, професійної орієнтації, працевлаштування і соціальної підтримки тимчасово непрацюючих громадян.[8]

Діяльність ДСЗ базується на таких міжнародних принципах:

- безкоштовність наданих послуг;
- доступність, тобто надання послуг у рівній мірі всім суб'єктам ринку праці, як тим, хто шукає роботу, так і тим, хто шукає робочу силу;
- добровільність - відсутність будь-якого примушення у трудовому посередництві;
- рівність - надання послуг усім громадянам без будь-якої дискримінації;

- відкритість - надання повної інформації щодо працевлаштування, вільних робочих місць, чинних законодавчих актів стосовно зайнятості й безробіття.

Її діяльність регламентується Законом України “Про зайнятість населення” [3]. Крім зазначеного Закону діяльність служби зайнятості України регламентується нормативними актами Кабінету Міністрів України, Міністерства соціальної політики України, Верховної Ради України, указами Президента України та локальними актами Державного центру зайнятості.

На сьогодні Державна служба зайнятості є активним посередником на ринку праці між роботодавцями і шукачами роботи, яка на безоплатній основі надає послуги із пошуку підходящої роботи та підбору персоналу, а також соціальні послуги з державного соціального страхування на випадок безробіття та здійснює виплату матеріального забезпечення у зв'язку з тимчасовою втратою роботи. Кадровий потенціал Державної служби зайнятості налічує близько 10 тис.працівників, які надають соціальні послуги в близько 500 центрах зайнятості/філіях по всій території країни.

Структура служби:

1. Державний центр зайнятості
2. Обласні, міські, районні центри зайнятості та філії обласних центрів зайнятості.
3. Центри професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості.
4. Інститут підготовки кадрів Державної служби зайнятості України.

На сучасному етапі державна служба зайнятості діє як єдина цілісна система органів виконавчої влади з трирівневою структурою.

Перший (базовий) рівень – це районні, міські, міськрайонні, районні в містах центри зайнятості, які безпосередньо приймають громадян і надають їм послуги згідно з чинним законодавством про зайнятість.

Другий рівень – це обласні центри зайнятості, що здійснюють територіальний розподіл трудових ресурсів і беруть участь у розробці регіональних програм зайнятості відповідно до місцевих особливостей і потреб.

Третій (верхній) рівень – це Державний центр зайнятості, який відповідає за реалізацію єдиної політики зайнятості на всій території України, заходів

соціального захисту та сприяння зайнятості незайнятих громадян, організаційно-методичне, правове та нормативне забезпечення, створення єдиної інформаційно-довідкової системи, розвиток матеріально-технічної бази служби зайнятості, підготовку кадрів усіх рівнів, міжнародні зв'язки, раціональне використання коштів фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття.

До складу державної служби зайнятості належать також навчальні заклади професійної підготовки незайнятого населення, інформаційно-обчислювальні центри, територіальні та спеціалізовані бюро зайнятості, центри реабілітації населення, підприємства, установи і організації, підпорядковані службі зайнятості.

Структура регіональних центрів зайнятості визначається їх функціями: здійснення зв'язку центрального апарату з місцевими (базовими) центрами; координація своєї діяльності з державними органами і громадськими організаціями регіонального рівня (перш за все профспілками й організаціями роботодавців), участь у розробці і реалізації регіональної політики зайнятості, надання методичної і практичної допомоги базовим центрам.

Структура обласних центрів зайнятості України повторює структуру центрального апарату в дещо спрощеному варіанті.

Основні завдання служби:

1. Реалізація державної політики у сфері зайнятості населення та трудової міграції, соціального захисту від безробіття.
2. Здійснення аналізу стану ринку праці.
3. Сприяння громадянам у підборі підходящої роботи.
4. Надання роботодавцям послуг із добору працівників.
5. Участь в організації проведення громадських та інших робіт тимчасового характеру.
6. Сприяння громадянам в організації підприємницької діяльності.
7. Участь у реалізації заходів, спрямованих на запобігання масовому вивільненню працівників, профілактика настання страхового випадку, сприяння мобільності робочої сили та зайнятості населення.

8. Організація підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації безробітних з урахуванням поточної та перспективної потреб ринку праці, підтвердження результатів неформального професійного навчання.
9. Проведення професійної орієнтації населення.
10. Додаткове сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян, які неконкурентоспроможні на ринку праці.

Усі послуги надаються Державною службою зайнятості безоплатно (крім видачі роботодавцям дозволів на застосування праці іноземців та осіб без громадянства). Інформування населення про діяльність служби зайнятості, законодавство у сфері зайнятості та соціального страхування на випадок безробіття, а також щодо наявних вакансій здійснюється через інтернет-ресурс Державної служби зайнятості (www.dcz.gov.ua).

Державна служба зайнятості здійснює фінансову підтримку роботодавців у створенні нових робочих місць. Створюючи нові робочі місця та працевлаштовуючи на них соціально незахищених безробітних, роботодавець має право на компенсацію єдиного внеску на соціальне страхування. Компенсація також здійснюється суб'єктам малого підприємництва, які створюють нові робочі місця у пріоритетних галузях економіки та працевлаштовують на них безробітних.

Державна служба зайнятості має механізми профілактики настання страхових випадків, що сприяють підтримці роботодавців та недопущенню звільнення працівників, збереженню трудових колективів. Також працівникам, у разі втрати ними частини заробітної плати у зв'язку із зупиненням (скороченням) виробництва продукції, може бути призначена допомога по частковому безробіттю.

З метою підвищення конкурентоспроможності безробітних на ринку праці здійснюється професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації безробітних на замовлення роботодавців або для проведення підприємницької діяльності за договорами у професійно-технічних та вищих навчальних закладах, на підприємствах, в установах та організаціях або безпосередньо у

роботодавців — замовників кадрів, у тому числі в центрах професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості.

Для професійного самовизначення громадян здійснюється професійна орієнтація шляхом професійного інформування, професійного консультування та професійного відбору. З метою підвищення конкурентоспроможності громадян віком понад 45 років здійснюється видача ваучерів на оплату навчання.

В умовах недостатньої кількості наявних вакансій альтернативою постійній зайнятості є тимчасова зайнятість громадян. З метою матеріальної підтримки в період пошуку роботи Державна служба зайнятості залучає безробітних до громадських та інших робіт тимчасового характеру.

Надзвичайно важливим для сучасного ринку праці є створення робочих місць у малому бізнесі. Державна служба зайнятості підтримує безробітних в організації підприємницької діяльності. Попередньо здійснюється навчання безробітних основам ведення бізнесу на спеціалізованих семінарах з підприємництва. Для запровадження власної справи служба зайнятості дає стартовий капітал безробітним, які бажають започаткувати власну справу, здійснюючи одноразово виплату допомоги по безробіттю. Також організовується надання індивідуальних та групових консультацій з ведення власної справи із залученням відповідних компетентних спеціалістів.

Для отримання допомоги у пошуку роботи громадяни можуть звертатися в будь-який зручний для відвідування центр зайнятості — незалежно від зареєстрованого місця проживання чи місця перебування особи.

Успішне виконання завдань щодо участі у реалізації державної політики зайнятості, надання високоякісних соціальних послуг населенню і роботодавцям визначається не стільки організаційною структурою центрів зайнятості, скільки складом їх персоналу, його професіоналізмом і відповідальністю, рівнем співпраці з органами державної влади, місцевого самоврядування, профспілками і організаціями роботодавців.

Згідно із законодавством державна служба зайнятості надає послуги із забезпечення зайнятості населення безплатно. Діяльність державної служби зайнятості фінансується за рахунок передбачених на такі цілі коштів Фонду

загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття (ФЗДСС).

Усю різноманітність функцій, які виконують служби зайнятості можна об'єднати у три типи і сім груп [66].

1. Перший тип функцій - надання соціальних послуг клієнтам. Він містить наступні групи функцій.

Перша група - функції трудового посередництва, які полягають у наданні допомоги особам, що шукають роботу, у пошуку і підборі відповідного робочого місця, роботодавцям - у швидкому заповненні вакансії працівниками, які володіють необхідними професійними навичками.

До мотиваційно-активізуючих належать різноманітні заходи, спрямовані на підвищення активності безробітних у пошуку роботи, посилення їхньої мотивації до трудової діяльності, підвищенню конкурентоспроможності на ринку праці. Звичайно, ці заходи містять організацію професійного навчання, проведення семінарів із безробітними з техніці пошуку роботи; сприяння започаткуванню ними власного бізнесу, залучення незайнятих громадян до участі в громадських оплачуваних роботах.

Третя група об'єднує соціально-захисні функції - визначення, нарахування та надання допомоги по безробіттю, інших видів матеріальних виплат; працевлаштування осіб, які неспроможні на однакових умовах конкурувати на ринку праці (інваліди, молодь, жінки із малолітніми дітьми і т.д.).

2. Другий тип функцій містить своєрідні допоміжні функції, що мають або підпорядкований характер до функцій першого типу або забезпечують внутрішню життєдіяльність служби, але безпосередньо не пов'язані з обслуговуванням клієнтів - незайнятих громадян і роботодавців.

Четверта група складається з розпорядчо-фінансових функцій, що спрямовані на формування фонду сприяння зайнятості, ощадливе використання коштів, фінансове забезпечення виплати допомоги по безробіттю й інших видів матеріальної допомоги, організацію внутрішньої господарської діяльності (зарплата персоналу, оренда приміщень і майна, закупівля техніки й інвентарю), фінансування профнавчання незайнятих громадян і організації оплачуваних

громадських робіт, видання безпроцентних позик безробітним для заняття підприємницькою діяльністю і т.д.

П'яту групу функцій можна назвати контрольною, вона характеризується тим, що має загальну контролюючу спрямованість: за дотриманням законодавства про зайнятість; дотриманням фінансової дисципліни (прийом на роботу осіб у межах 5-процентної квоти, своєчасне інформування підприємствами центрів зайнятості про майбутнє вивільнення працівників, про вільні робочі місця й осіб, прийнятих на роботу; за повним і своєчасним відрахуванням коштів у фонд сприяння зайнятості; за правильною витратою коштів підрозділами служби).

Шоста група містить ліцензійно-дозвільні функції: видачу дозволів на працевлаштування іноземних громадян, а суб'єктам підприємницької діяльності — на використання їхньої праці, комерційним організаціям - на надання платних послуг, пов'язаних із профорієнтацією і працевлаштуванням населення.

3. Третій тип функцій пов'язано з управлінням, або регулюванням ринку праці. Законодавство України про зайнятість населення визначає для служби зайнятості низку таких найважливіших завдань, як планування і прогнозування зайнятості, координацію зусиль державних і громадських органів, підприємств щодо здійснення заходів регулювання ринку праці. Дані завдання у своїй сукупності складають процес управління.

Тому ми цілком обґрунтовано можемо говорити про виконання нею сьомої (не в порядку значимості, а з точки зору зручності викладання) групи функцій - інформаційно-аналітичної і прогностичної, яка пов'язана з забезпеченням процесу управління - зі збором й аналізом різноманітної статистичної та соціологічної інформації про ринки праці; інформуванням громадян, органів влади, громадськості про процеси, явища і тенденції, що відбуваються на ньому; розробкою прогнозів щодо попиту і пропозиції робочої сили (зокрема по галузях і регіонах); участю в підготовці програм зайнятості населення і заходів соціального захисту населення від безробіття. Ефективність роботи ДСЗ залежить від рівня кваліфікації та досвідченості її працівників, особливо базової районної (міської) ланки, які безпосередньо і щоденно працюють з людьми; а також від матеріально-технічного забезпечення і, перш за все, електронного оснащення.

Як і кожна система управління, ДСЗ має основні показники своєї діяльності. До них належать:

- чисельність громадян, які звернулися до органів ДСЗ з різних питань за звітний термін (місяць, квартал, рік);
- кількість наданих громадянам послуг (консультаційних, профорієнтаційних, навчання, перенавчання і підвищення кваліфікації, допомоги у відкритті своєї справи тощо);
- число громадян, яким сприяли у працевлаштуванні, та їх питома вага серед тих, хто звернувся з цього приводу;
- організація громадських робіт і кількість задіяних на них громадян;
- стан використання коштів Фонду на активні й пасивні заходи.

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

На даному етапі розвитку механізмів формування і реалізації сучасної політики у сфері зайнятості населення в регіонах країни можна констатувати, що проблема формування ефективної політики зайнятості недостатньо використовує

потенційні можливості консолідації зусиль суспільства і влади, побудови механізмів державного регулювання на основі сервісно-орієнтованої системи інституцій, не повною мірою формує інституційний механізм державного регулювання ринку праці й зайнятості населення України.

Збереження та розвиток трудового потенціалу України визначається першочерговим завданням діяльності уряду. Фахівці зазначають, що трудова міграція зростає невпинними темпами і вже з початку 2019 року сягає 1,5 млн. чол. За словами экс-міністра закордонних справ України П. Клімкіна, Україну щомісяця залишає близько 100 тис. заробітчан. Проблема трудової міграції охопила 9 млн. осіб. Деякі громадяни України виїхали сім'ями і назавжди [1].

За прогнозами МВФ чисельність працездатного населення України до 2025 року може скоротитися на третину і це може стати найгострішим викликом для нашої економіки і соціальної сфери за роки незалежності країни [1]. Гостроти ситуації додає збільшення частки активної молоді в обсягах трудових мігрантів, що являють собою стратегічний демографічний ресурс.

Збереження трудового потенціалу є актуальною темою для Української спілки промисловців і підприємців. Вже зараз у ділових колах зазначається про дефіцит професійних кадрів. Проте реальних кроків в Україні, що стосувалися б регулювання ринку праці та контролю за дотриманням трудового законодавства, що сприяло б якісному добору кадрів, дозволило створити нові робочі місця, поліпшити умови для розвитку малого бізнесу та самозайнятих осіб, наразі не спостерігається. Хоча саме на державу покладаються завдання щодо створення умов для розвитку економіки та сприяння створенню нових робочих місць; задоволення попиту пріоритетних галузей економіки у висококваліфікованих працівниках; активізації підприємницької ініціативи та самостійної зайнятості населення; збалансування попиту і пропонування щодо обсягу та рівня кваліфікації робочої сили на ринку праці шляхом системного прогнозування потреб економіки; сприяння зайнятості громадян; повернення безробітних до продуктивної зайнятості тощо [2, ст. 15, п.].

Засади регулювання праці і зайнятості визначаються виключно законами України, серед яких – Конституція України, закон України «Про зайнятість

населення», Кодекс законів про працю України, Господарський та Цивільний кодекси України, закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» та інші акти законодавства. Кабінет Міністрів України забезпечує проведення політики у сферах праці й зайнятості населення.

Формування і реалізація державної політики у сфері зайнятості населення з метою створення умов для забезпечення повної та продуктивної вільно обраної зайнятості і соціального захисту в разі настання безробіття здійснюється через Державну службу зайнятості (ДСЗ), яка є централізованою системою державних установ, діяльність якої спрямовується та координується Міністерством соціальної політики України. Фактично ця служба є посередником між роботодавцями та пошуковцями роботи. Від ефективності та результативності її діяльності залежить забезпеченість суб'єктів господарювання якісним трудовим ресурсом, працівника – задовольняючою особисті потреби роботою, державу – платниками податків та інвесторами соціально-економічних процесів в країні.

Регіональні відділення державної служби зайнятості здійснюють свою діяльність на безоплатній основі. Окрім послуг із пошуку підходящої роботи та підбору персоналу, служба надає послуги з державного соціального страхування на випадок безробіття, а також здійснюють виплату матеріального забезпечення у зв'язку з тимчасовою втратою роботи. Ця служба має розгалужену структуру: Державний центр зайнятості, 25 регіональних центрів зайнятості, 95 базових та 429 філій регіональних центрів зайнятості по всій країні, Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України, професійно-технічні навчальні заклади державної служби зайнятості, інші навчальні заклади державної служби зайнятості, а також підприємства, установи, організації, утворені ДСЗ [3; 4].

Сьогодні головним завданням, що стоять перед ДСЗ, є розвиток програм сприяння зайнятості населення через надання інформаційної підтримки з пошуку роботи для громадян, можливостей відкрити нову справу, тимчасової зайнятості, професійної орієнтації, підготовки аналітичних матеріалів щодо попиту та пропозицій на ринку праці, вакансій, безробітних у розрізі професій, професійних груп, за розмірами заробітної плати, видів діяльності, регіональному розрізі тощо [5].

Важливим напрямом роботи є професійне навчання через 11 центрів професійно-технічної освіти. Проте, наприклад, в економіці України існує більше 11 тис. одиниць вакансій за спеціальністю «швачка», попри наявність більше ніж 4 тис. безробітних за цією спеціальністю. Проблема полягає в тому, що сучасне високовартісне устаткування для швацьких виробництв не доступне для навчання у професійно-технічних училищах. Це стосується й інших професій. Формально спеціаліста навчити можна, а фактично з новітнім обладнанням та технологіями спеціаліст працювати не може. Також проблемним є забезпечення такими спеціалістами, термін підготовки яких є тривалим, а знання – унікальними, наприклад, лікарі, викладачі (особливо професори, доценти), інженери-конструктори тощо.

Сьогодні розвиток сучасних підприємств, організацій та установ можливий одночасно з підвищенням їх конкурентоспроможності серед розробників товарів і послуг. Принципового значення набуває активізація інноваційної діяльності. У цьому контексті від якості та сучасності освіти, набуття компетентності громадянами в певних галузях знань, що ґрунтуються на засадах професійності й мотивації, формування морально-психологічних якостей особистості, володіння інноваційними підходами й технологіями залежить і можливість отримання бажаного робочого місця.

Державна служба зайнятості є сервіс-орієнтованою по відношенню до різних суб'єктів – отримувачів послуг у сфері працевлаштування (табл. 2.5).

Основними сервісними функціями ДСЗ є аналіз стану ринку праці та працевлаштування громадян. Аналіз ринку праці охоплює лише частину цього сектору, оскільки оперує інформацією, що отримана з офіційних й зареєстрованих джерел. Так, за інформацією ДСЗ щодо кількості громадян України, працевлаштованих за кордоном у 2018 році, суб'єктами господарювання, що мають ліцензію з посередництва у працевлаштуванні за кордоном, зазначається про 97,1 тис. працевлаштованих громадян [8].

**Сервісні пропозиції Державної служби зайнятості в розрізі споживачів
послуг у сфері працевлаштування**

сервісу	Зміст сервісних пропозицій
Органи державного управління	<ul style="list-style-type: none"> – надання пропозицій щодо формування державної політики у сфері зайнятості населення та трудової міграції, соціального захисту від безробіття; – реалізація державної політики у сфері зайнятості населення та трудової міграції, соціального захисту від безробіття; – аналізу стану ринку праці; – участь в організації проведення громадських та інших робіт тимчасового характеру; – сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян, які неконкурентоспроможні на ринку праці; – здійснення контролю за використанням роботодавцями та безробітними коштів Фонду загальнообов’язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття; – участь у реалізації заходів, спрямованих на запобігання масовому вивільненню працівників; – взаємодія із центральними та місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування з питань працевлаштування та подолання безробіття
Роботодавці	<ul style="list-style-type: none"> – аналіз ринку праці; – надання інформації громадянам щодо вакансій та підбір працівників; – організація підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації безробітних з урахуванням поточної та перспективної потреб ринку праці; – взаємодія з підприємствами, установами та організаціями з питань працевлаштування та соціального захисту
Громадяни	<ul style="list-style-type: none"> – аналіз ринку праці; – надання інформації громадянам щодо вакансій; – сприяння громадянам у підборі роботи; – проведення професійної орієнтації населення; – сприяння громадянам в організації підприємницької діяльності, зокрема шляхом надання індивідуальних та групових консультацій; – організація підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації безробітних з урахуванням поточної та перспективної потреб ринку праці; – надання соціальної допомоги у випадку безробіття

Водночас, за даними міністерства соціальної політики України за підсумками роботи відомства у 2018 році, за кордоном працюють 7-9 млн. українців, із яких 3,2 млн. – на постійній основі, а решта – шукає роботу на строкову перспективу. За даними міністерства, велика частка заробітчан є нелегальними працівниками, які позбавлені захисту трудових прав [7]. Тому очевидно, що налагодження співпраці України із країнами-реципієнтами українських трудових мігрантів і взаємодії між різними державними інституціями

щодо контролю за міграційними процесами додасть якісної інформаційної підтримки аналітичним дослідженням у питаннях формування, регулювання ринку праці та удосконалення політики зайнятості населення в Україні та за кордоном на засадах сервісної орієнтації.

Послуги з пошуку роботи в Україні забезпечують не лише підрозділи Державної служби зайнятості, хоча на сьогодні вони є лідерами з працевлаштування населення, становлячи 42% від загального числа прийнятих на роботу у першому півріччі 2019 року, а й приватні агентства зайнятості та портали з пошуку роботи в країні й за кордоном. Найбільш затребуваними джерелами інформації з пошуку роботи є ДСЗ та приватні інтернет-ресурси як-то work.ua , olx. ua, rabota.ua, jobs.ua (табл. 2.6).

За даними Державної служби статистики, в першому півріччі 2019 року 1 млн. 43 тис. українців були прийняті на роботу. Водночас, за словами міністра Кабінету Міністрів України Д. Дубілета, з початку 2019 року з України виїхало 1,5 млн. осіб, які не змогли працевлаштуватися на роботу з достатнім рівнем оплати праці [6].

Аналіз інформації джерел, що надають в Україні послуги з працевлаштування, свідчать про розбіжності в даних державної служби зайнятості та приватних агентств зайнятості, електронних порталів із пошуку роботи. Так, наприклад, за інформацією ДСЗ, за вакансією «швачка» пропонується заробітна плата 6712 грн., тоді як на сайті work.ua, olx.ua, rabota.ua для швачки з досвідом роботи від 1 року або взагалі студента пропонується 8000-14000 грн.

Для інженера-конструктора, за базою даних ДСЗ, пропонується середня місячна зарплата 13 333 грн., за базою сайту rabota.ua – 15000-25000 грн. Звісно, що працівників більше зацікавлює можливість отримання роботи з вищою оплатою праці, проте довіри до інформації від державних інституцій значно більше.

Порівняльна характеристика надавачів послуг у сфері зайнятості населення

Надавачі послуг у сфері зайнятості	Заявлених вакансій		Кількість поданих резюме		Характеристика
	тис. од.	%	тис. шт.	%	
Державна служба зайнятості www.dcz.gov.ua, www.trud.gov.ua	130,6	40	956	69,8	Державна служба зайнятості була створена 1990 року. Органи державної служби зайнятості виконують завдання та функції у сфері зайнятості населення, трудової міграції та соціального захисту від безробіття. Інформування населення про діяльність служби зайнятості, законодавство у сфері зайнятості та соціального страхування на випадок безробіття, а також щодо наявних вакансій та розміщені резюме здійснюється через Інтернет-ресурси державної служби зайнятості.
work.ua	69,7	21	160,3	12	Сайт пошуку роботи в Україні з 2006 року, його щомісяця відвідують 3,8 млн людей, більше 155 тис. розміщують вакансії. За даними на серпень 2019 року, на сайті зібрано близько 2,5 млн. резюме та 90 тисяч вакансій
olx.ua	61,2	19	33,2	2	Український сервіс, що існує в Україні з 2011 року (Slando.ua), є частиною міжнародної мережі майданчиків оголошень OLX Group, представленої в більш ніж 40 країнах світу, проте пошук роботи є додатковим сервісом цієї мережі
rabota.ua	57,4	17	212,1	16	Сайт, що існує в Україні з 2000 року і який представляє Україну в мережі провідних світових сайтів The Network за такими критеріями, як кількість і якість вмісту. Щомісячна відвідуваність перевищує 4 млн. відвідувачів
jobs.ua	8,4	3	2,9	0,2	Сайт компанії «Робота Плюс», що існує на ринку працевлаштування в Україні з 1996 року. На жовтень 2019 року в базі даних – майже 8 тис. активних вакансій та більше 200 тис. активних резюме.

Сучасні трансформаційні зміни в соціальній, економічній, політичній сферах України актуалізують проблему ефективного управління персоналом підприємств та трудовими ресурсами країни. Сьогодні факторами фінансово-економічної кризи підприємств є неякісне застосування одного з найбільш значущого виробничого ресурсу – трудових кадрів (топ-менеджмент, основні працівники, обслуговуючий персонал тощо). Від якості та швидкості підбору кваліфікованих кадрів залежать результати діяльності суб'єктів господарювання, їхня конкурентоспроможність на ринках, стійкість у кризових ситуаціях.

У цьому контексті ДСЗ має розвивати електронні сервіси пошуку, відбору претендентів на вакантні місця та об'єкти для працевлаштування. Досвід праці інтернет-пошукувачів роботи за запитом, підбору вакансій за параметрами, оновлення інформації та адміністрування баз даних із метою актуалізації, розсилка за адресами в разі з'явлення в базі інформації, що максимально відповідає бажанням клієнта, та надання контактів роботодавця може бути використаний центрами ДСЗ для розвитку своїх можливостей чи взагалі відданий на аутсорсинг таким ресурсам, як work.ua або rabota.ua.

Натомість працівники служби можуть зосередитися на роботі з роботодавцями та працевлаштуванні окремих категорій громадян, що неконкурентоспроможні на ринку праці, такими як внутрішньо переміщені особи, військовослужбовці, що брали участь в АТО, особи з інвалідністю, молодь, особливо без досвіду роботи. Важливого значення набувають такі напрями діяльності ДСЗ, як обслуговування виплати компенсацій підприємствам на витрати на заробітну плату окремим категоріям громадян та адміністрування внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Особливості управління будь-яких суб'єктів своїми ресурсами, в тому числі й трудовими, потребує підвищення ефективності їх використання та переходу на аутсорсинг, аутстафінг або лізинг персоналу. Оскільки основною причиною зміни роботи або міграції українських громадян за кордон є недостатній рівень заробітної плати в Україні, то доцільним є пошук можливостей для отримання додаткових легальних заробітків у країні. Вважаємо перспективним регіональним центрам пропрацювати послуги із залучення працівників до додаткової можливості легального заробітку з виконання окремих видів робіт як, наприклад, розрахунок та виплата заробітної плати; розрахунок та виплата допомоги з тимчасової непрацездатності та компенсації за відпустку, оформлення витрат на відрядження; оформлення необхідних бухгалтерських звітів та довідок; проведення різноманітних кадрових процедур відповідно до трудового законодавства; управління компенсаційним пакетом співробітників; забезпечення актуалізації знань із професійної сфери, законодавчих змін, забезпечення певних юридичних процедур тощо.

Важливим напрямом сервісної роботи ДСЗ є надання консультативної допомоги зацікавленим працівникам і роботодавцям щодо правової і соціальної захищеності. У часи реформування системи законодавства, створення стимуляторів, стримувачів та балансирів не завжди вдається вчасно відслідкувати й використати потрібні зміни. Тому перманентне підвищення кваліфікації фахівців служби зайнятості, вивчення, узагальнення та поширення інноваційного досвіду діяльності державної служби як сервіс-орієнтованої структури дозволить вирішити гострі проблеми ринку праці та зайнятості населення, якісного надання соціальних послуг та соціального захисту, подолання безробіття та його негативних наслідків.

Питання збереження трудових ресурсів в Україні стає проблемою національної безпеки. Численні завдання держави щодо визнання пріоритетом розвитку економіки формування легального, якісного, конкурентного ринку праці не знайшли достатнього відображення в реальній програмі дій уряду, про що свідчить високий рівень міграційних процесів, кількості безробітних за наявності достатнього обсягу вакансій, невпевненість громадян у своїх перспективах тощо.

Удосконалення політики зайнятості населення в Україні на засадах сервісної орієнтації полягає в переформатуванні роботи підрозділів на основі сучасних підходів, а саме виконання завдань щодо зайнятості громадян може поєднуватися з передачею ДСЗ частини завдань або процесів в аутсорсинг: із пошуку роботи – приватним рекрутинговим агентствам, із розроблення методичних матеріалів, профорієнтаційної та навчальної роботи навчальним закладам, з аналітичних досліджень процесів і явищ на ринку праці – науковим установам тощо. Це дозволить посилити ефективність працівників служби, які зможуть зосередитися на роботі з роботодавцями та працевлаштуванні окремих категорій громадян, які неконкурентоспроможні на ринку праці, такими як внутрішньо переміщені особи, військовослужбовці, що брали участь в АТО, особи з інвалідністю, молодь, особливо без досвіду роботи; посилити такі напрями діяльності ДСЗ, як обслуговування виплати компенсацій підприємствам на витрати на заробітну плату окремим категоріям громадян та адміністрування внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування тощо.

2.3. Результативність та проблеми функціонування механізму регіонального регулювання зайнятості населення

Як проблеми функціонування механізму регіонального регулювання зайнятості населення можна виділити таке, що службами зайнятості недостатньо глибоко аналізується стан працевлаштування випускників навчальних закладів. В окремих районах спостерігається недовиконання завдань щодо створення робочих місць. Наприклад, у трьох районах — Вільшанському, Долинському, Ульяновському — місцеві органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування не виділяють кошти на організацію громадських робіт.

Окремою ланкою в реалізації політики зайнятості молоді виступає управління у справах сім'ї та молоді облдержадміністрації, яке здійснює відразу дві програми — Програму зайнятості населення області та підрозділи "Сприяння вирішенню проблем зайнятості молоді", "Підтримка підприємницької активності молоді" та "Підтримка студентської ініціативи і сприяння соціальному становленню учнівської та студентської молоді" державної політики стемі реалізувались всі питання, внесені до відповідних програм.

З метою створення сприятливих умов для розвитку підприємництва серед молоді, реалізації її підприємницького потенціалу був проведений регіональний тур Всеукраїнського конкурсу "Бізнес_планів" підприємницької діяльності серед молоді. Крім того, проведено семінар_нараду "Розвиток молодіжного підприємництва в області" та прес_конференцію з питання проведення регіонального етапу другого Всеукраїнського конкурсу "Молодий підприємець року".

Основною проблемою в даному напрямі роботи є недостатній розвиток мережі молодіжних центрів праці, бізнес_центрів, бізнес_інкубаторів, молодіжних центрів. Аналіз також показав, що відділами у справах сім'ї та молоді райдержадміністрацій, міськвиконкомів проводиться недостатня робота по залученню коштів на організацію сезонних та громадських робіт для учнівської та студентської молоді.

За період ринкової трансформації економіки областей виник значний дисбаланс між чисельністю незайнятого населення та кількістю робочих місць, який не ліквідовано і до нинішнього часу. Кількісний дисбаланс поглиблювався низькими якісними характеристиками значної кількості вільних робочих місць, що визначалось низьким рівнем заробітної плати, несвоєчасною її виплатою або ж виплатою у вигляді натуроплати, важкими умовами праці, транспортною недоступністю, відсутністю житла та ін. Створювані нові робочі місця в галузях економіки також відрізнялися низькою ефективністю внаслідок відсутності коштів, важкого стану підприємств.

Значна частина робочих місць, що зорієнтовані на самозайнятість, також не відповідала високому рівню, оскільки такі робочі місця створювалися в основному за умов незначних грошових допомог по безробіттю [37].

Реформування сільського господарства фактично призвело до ліквідації робочих місць в агропромисловому комплексі, необґрунтованих масових звільнень працівників. За час реформування було ліквідовано 80 тис. робочих місць, що складало дещо більше 50% загальної кількості, оскільки чисельність працюючих в галузях АПК становила 78 тис. осіб.

Розвиток малих фермерських господарств та господарств населення переважно був зв'язаний з використанням ручної праці, а самі господарства відрізнялись низькою ефективністю. Робочі місця, що створювалися за рахунок дотацій роботодавцям з Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття, також не могли відрізнитись великою ефективністю в даних умовах. Отже, заходи Програми зайнятості населення в регіоні стосовно створюваних робочих місць не повністю відповідали потребам ринку праці. Регіональна політика зайнятості, у тому числі і молоді, в значній мірі обумовлюється загальною стратегією розвитку регіону.

Оцінюючи регіональну політику зайнятості молоді в цілому, можна відмітити, що в областях здійснювалася значна кількість заходів, прикладалися значні зусилля для підвищення рівня працевлаштування молоді. В той же час проблема молодіжної зайнятості остаточно не вирішена. Найбільшою перепорою цьому є те, що не планувалися і не здійснювалися заходи, спрямовані на

реалізацію основних стратегічних завдань розвитку регіону. Реалізація цих завдань привела б до збільшення кількості прогресивних робочих місць в регіоні та підвищення рівня зайнятості молоді.

Такі заходи дозволили б ліквідувати ряд існуючих на ринку праці проблем, зв'язаних з досягненням збалансованості попиту і пропозиції робочої сили, недостатніми темпами створення робочих місць у сферах економічної діяльності, неефективністю використання робочої сили, низькою мотивацією до праці, нелегальною зайнятістю та нелегальними трудовими міграціями, працевлаштуванням неконкурентоспроможних на ринку праці верств населення.

Основними причинами, що призвели до ускладнення стану на ринку праці в регіонах і, зокрема, неефективного використання робочої сили молоді, є відсутність власних коштів на підприємствах, обмеженість кредитних ресурсів та інвестицій, обмеженість бюджетних коштів держави.

Однак чи не найголовнішою причиною складного стану з зайнятістю молоді є призупинка або повна ліквідація окремих підприємств і галузей промисловості в областях. Важливе значення мало і те, що у свій час не було реалізовано державних заходів щодо політики зайнятості молоді регіону, коли тут склалася надзвичайно складна ситуація. Певний негативний вплив на зайнятість молоді здійснював і факт відсутності в регіоні мережі молодіжних центрів праці. Слід відмітити також недостатнє використання сучасних гнучких форм зайнятості молоді та впровадження нових технологій у роботу центрів зайнятості [22].

Проведений аналіз свідчить, що регіональна політика зайнятості молоді потребує удосконалення з метою підвищення її дієвості та результативності. Визначення напрямів її удосконалення має здійснюватись на основі вивчення та впровадження позитивного досвіду розвинених країн, основних напрямів молодіжної політики міжнародних організацій (ООН, МОП та інших), виконання державних нормативних документів щодо регулювання ринку праці та молодіжної зайнятості.

Нині в Україні удосконалюється законодавча база формування політики зайнятості населення, в тому числі і молоді. Затверджувалися загальнодержавні програми підтримки молоді. Серед їх завдань передбачалось підвищення

ефективної державної молодіжної політики на регіональному рівні. Програми охоплювали всі сфери життєдіяльності молоді шляхом реалізації наступних напрямів: створення умов для доступності якісної освіти, сприяння творчому і інтелектуальному розвитку; забезпечення зайнятості та розвиток підприємницької діяльності; формування здорового способу життя; підготовка до сімейного життя та підтримка молодих сімей; сприяння вихованню патріотизму, розвитку духовності, моральності, організації змістовного дозвілля, формування поваги до закону та запобігання негативним явищам; розвиток громадської активності; залучення до роботи в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування; інтеграція до світової та європейської молодіжної спільноти; формування інформаційного простору для реалізації державної молодіжної політики; забезпечення реалізації прав молоді з особливими потребами; удосконалення нормативно-правової бази, державної регуляторної політики у молодіжній сфері. В липні 2005 р. вийшов Указ Президента України "Про вдосконалення державного регулювання у сфері зайнятості населення на ринку праці в Україні". Ці нормативні документи мають бути покладені в основу всієї роботи щодо удосконалення регіональної політики зайнятості молоді.

Виконання завдань зайнятості молоді здійснювалося не в повному обсязі. Не бронюється і не створюється достатня кількість робочих місць для соціально уразливих груп молоді (сиріт, інвалідів), не забезпечується працевлаштування випускників ПТНЗ і вищих навчальних закладів. Утримується на високому рівні дисбаланс між чисельністю незайнятої молоді та пропозицією робочих місць, що обумовлює безробіття молоді. Наявність значної частини низькоефективних та малопривабливих робочих місць не стимулює зайнятість молоді. Отже, регіональна політика зайнятості молоді потребує удосконалення.

В областях регіональні органи публічної влади часто розроблювали власні програми у сфері занятості. За своїм змістом формальні програми в різних областях мало чим різняться.

Як важливі цілі таких програм заявлялися такі: забезпечення рівних можливостей громадянам у реалізації їх права на працю; пріоритетність забезпечення повної та продуктивної вільно обраної зайнятості; сприяння

підвищенню професійного рівня працездатного населення відповідно до суспільних потреб; сприяння зайнятості населення, у тому числі в сільській місцевості; забезпечення галузей економіки кваліфікованими кадрами; збалансування попиту на робочу силу (створення належної кількості робочих місць) та її пропонування (створення умов для професійного розвитку, гідних умов для праці); забезпечення соціального захисту осіб у разі настання безробіття.

Більшість цих цілей було формальними та не забезпечувалися реальними діями або видатками з облсних бюджетів.

Часто заявлялося, що створення нових робочих місць було забезпечено органами влади чи регіональними відділеннями державної служби зайнятості. Однак за фактом ці місця створювалися в економіці регіону самостійно окремими секторами, а державні установи лише сприяли цьому процесу та здійснювали статистичний облік. Досить часто служби зайнятості не в змозі запропонувати достойну роботу, особливо коли це стосується висококваліфікованого персоналу, який володіє високим рівнем розвитку якісних характеристик людського капіталу.

Зокрема в програмах передбачалося, що механізм управління включає:

- проведення кваліфікованих моніторингових досліджень ринку праці міст і районів, у тому числі створення нових робочих місць, оцінку фактичного стану ринку праці, розроблення прогнозу на середньострокову та довгострокову перспективу, інформування соціальних партнерів про стан справ у цій сфері, підготовку практичних пропозицій та рекомендацій у межах Програми щодо регулювання зайнятості;

- надання обласній державній адміністрації, обласній раді інформації про хід виконання Програми, зокрема після прийняття відповідних підзаконних нормативно-правових актів (у тому числі таких, які впливають на реалізацію заходів та обрахування показників), внесення пропозицій щодо її коригування;

- розгляд на засіданнях обласного координаційного комітету сприяння зайнятості актуальних питань у сфері зайнятості та прийняття за результатами розгляду узгоджених із соціальними партнерами рішень;

- розгляд на засіданнях колегії облдержадміністрації, колегії департаменту соціального захисту населення облдержадміністрації, сесіях обласної ради питань реалізації заходів обласної Програми зайнятості;

- прийняття рішень щодо регулювання, організації зайнятості та прогнозування ситуації у сфері зайнятості населення.

Однак на практиці реалізація цих заходів не корелювала з кількістю новостворених робочих місць.

На практиці регіональними структурами здійснювалися такі заходи:

1) проводилась інформаційно-роз'яснювальна робота з роботодавцями (наради, семінари, «круглі столи», індивідуальні співбесіди, залучено засоби масової інформації тощо);

2) проведилася інформаційно-роз'яснювальна робота серед суб'єктів господарювання безпосередньо за місцем застосування праці;

3) розроблювалися буклети з питань праці, переваг легальної зайнятості та розповсюджувалися серед найманих працівників та роботодавців.

Тобто в цілому заходи регіональних органів, що причетні до регулювання зайнятості, мали консультативний, роз'яснювальний та інформаційний характер.

Динаміка рівня безробіття за регіонами наведено в табл. 2.7.

Як бачимо з даних табл.2.7. суттєвого погіршення рівня безробіття не відбулося в жодній області, якщо не брати до уваги 2014 та 2015 роки Луганську та Донецьку області. В Луганській навіть відбулося покращення, однак в цілому Луганська та Донецька області є лідерами за рівнем безробіття.

Дані табл. 2.7 також свідчать про те, що рівень безробіття за окремими областями суттєво різняться. Однак ця різниця не зумовлена різним рівнем регулювання у сфері занятості, а скоріше пояснюється регіональними економічними чи політичними чинниками розвитку господарства регіону.

Слід також додати, що обласні адміністрації, райони, а пізніше і адміністрації ОТГ традиційно не планували та не здійснювали суттєвих дій у сфері занятості вважаючи, що це обов'язки структур державної служби занятості. При цьому регіональні відділення цієї служби діяли без специфіки регіонів

однаково на всій території країни згідно з національними програмами у сфері зайнятості.

Таблиця 2.7

Динаміка рівня безробіття за регіонами

	Безробітне населення у віці 15-70 років, тис. осіб					Рівень безробіття населення, у відсотках				
	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
Усе населення										
Україна	1 654,7	1 678,2	1 698,0	1 578,6	1 487,7	9,1	9,3	9,5	8,8	8,2
Вінницька	66,3	71,0	76,5	71,6	68,7	8,9	9,7	10,7	9,9	9,4
Волинська	43,1	49,7	52,1	47,9	45,2	9,8	11,5	12,5	11,4	10,6
Дніпропетровська	115,3	121,7	129,2	121,5	118,7	7,2	7,9	8,5	8,0	7,7
Донецька	121,4	122,9	125,3	120,4	117,5	13,8	14,1	14,6	14,0	13,6
Житомирська	64,6	63,7	62,0	59,8	55,5	11,3	11,2	10,8	10,4	9,6
Закарпатська	52,5	56,3	58,2	56,1	50,9	9,2	10,0	10,5	10,0	9,1
Запорізька	80,4	81,4	86,2	80,4	77,5	9,7	10,0	10,7	9,9	9,5
Івано-Франківська	51,2	53,5	51,9	47,9	44,6	8,4	8,8	8,5	7,8	7,2
Київська	50,7	53,5	51,9	51,1	48,4	6,4	6,8	6,5	6,3	5,9
Кіровоградська	49,8	53,1	52,6	49,9	47,3	11,4	12,4	12,2	11,6	11,0
Луганська	56,4	57,0	58,3	53,2	48,3	15,6	16,0	16,6	15,1	13,7
Львівська	92,7	87,9	85,8	78,7	75,1	8,2	7,7	7,5	6,9	6,5
Миколаївська	49,5	53,3	56,3	52,8	51,1	8,9	9,7	10,3	9,6	9,3
Одеська	70,1	72,5	77,2	68,7	64,1	6,5	6,8	7,3	6,4	5,9
Полтавська	80,7	82,6	78,3	73,3	70,2	12,1	12,6	12,0	11,2	10,6
Рівненська	53,7	56,3	60,1	50,6	44,0	9,9	10,6	11,6	9,7	8,3
Сумська	52,8	48,8	48,0	46,4	41,2	10,1	9,3	9,1	8,7	7,7
Тернопільська	54,1	52,8	53,9	47,8	46,3	11,8	11,5	11,9	10,4	10,0
Харківська	93,4	84,6	80,4	70,7	67,2	7,1	6,4	6,1	5,3	5,0
Херсонська	50,8	55,9	55,0	51,3	48,5	10,2	11,2	11,1	10,3	9,6
Хмельницька	56,6	53,0	50,2	48,0	45,8	10,2	9,4	8,9	8,4	8,0
Черкаська	56,7	59,8	59,2	55,8	48,3	9,8	10,4	10,2	9,6	8,3
Чернівецька	37,7	35,7	34,8	33,0	29,3	9,3	8,7	8,4	7,9	6,9
Чернігівська	51,6	53,9	53,5	51,0	49,3	10,7	11,3	11,2	10,6	10,2
м. Київ	102,6	97,3	101,1	90,7	84,7	7,0	6,7	6,9	6,2	5,8

Таким чином, діяльність регіональних структур державної служби зайнятості в окремих областях була в цілому однаковою. З іншого боку національні органи публічної влади з кожним роком воліли все більше управлінських питань та проблем передати в регіони, в той час, як такі регіони не встигали брати на себе цей тягар результативно та в повному обсягу. Як і раніше в регіонах опікувалися питаннями наданням комунальних послуг, ремонтом доріг, а питання розвитку базису – створення робочих місць – залишалося не вирішеним ні на якому рівні.

Як проблеми функціонування механізму регіонального регулювання зайнятості можна також виділити, що зайнятість професійно активної частини населення в регіонах країни у 2019р. становила лише 51 %. Це свідчить про існування такого явища, як тіньовий ринок праці. Результатом тінізації зайнятості є втрати державного та регіональних бюджетів, деформація системи соціального забезпечення, спотворення системи показників соціально-економічного розвитку країни тощо. Формування попиту і пропозиції на робочу силу перебуває за

межами державного регулювання, оскільки роботодавця і найманого працівника не задовольняє існуючий механізм врегулювання трудових відносин. Факторами, що виштовхують у тінь ринок праці, є: низький офіційний рівень заробітної плати, надмірний податковий тягар, надмірне регулювання підприємницької діяльності, втрата довіри до державних інститутів та відчуття соціальної несправедливості.

Вважалося, що одним з ефективних шляхів подолання молодіжного безробіття та вирішення проблем молодіжної зайнятості є підтримка та сприяння розвитку молодіжного підприємництва. Багато молоді сьогодні не має змоги працевлаштуватися та застосувати набуті під час навчання професійні знання. На це є низка об'єктивних та суб'єктивних причин, серед яких і відсутність відповідної кількості підприємств, установ та організацій, здатних забезпечити усіх випускників робочим місцем, і невідповідність між потребами ринку праці і професійною пропозицією, яку формують вузи, і небажання випускників працювати не за фахом або ж працювати за мізерну платню та інше. Багато молодих людей, незважаючи на економічну ситуацію, мають бажання та хист до здійснення підприємницької діяльності, таким чином знижуючи напругу щодо молодіжного безробіття. Проте підприємницька діяльність потребує системної підтримки, яка у свою чергу вимагає відповідного інституційного забезпечення.

Аналіз матеріалів проведеного дослідження в цілому свідчить про існування таких структур, які діють. Так, у Запорізькій області працюють Регіональний фонд підтримки підприємництва, міські ради молодих підприємців. Зазначені організації надають консультаційні послуги молодим підприємцям та проводять для них різноманітні бізнес-семінари. При Регіональному фонді підтримки підприємництва функціонує гаряча лінія з питань підприємництва та відповідний інтернет-ресурс www.rbc.zp.ua з необхідною для підприємців нормативно-правовою базою. Під час підготовки комплексних програм розвитку малого підприємництва в області враховувалися пропозиції громадських організацій, які передбачають інноваційний підхід.

Досвід інституційного забезпечення підтримки розвитку підприємництва у Житомирській області відзначається співпрацею відповідних громадських

організацій області з органами влади під час підготовки пропозицій до програм соціально-економічного розвитку, регіональних програм підтримки розвитку малого та середнього підприємництва тощо. Проте серед громадських організацій області, що опікуються проблемами розвитку підприємництва, немає структур, які працюють над вирішенням проблем молодіжного підприємництва.

В цілому система інституційної підтримки розвитку підприємництва в області виглядає наступним чином. На обласному рівні функціонують дві галузеві ради підприємців (з питань виробництва та з питань торгівлі і надання послуг), у районах та містах області діють 18 галузевих рад. Крім того, відповідну роботу проводять 6 бізнес-центрів, 35 кредитних спілок та їх відділень, 2 фонди (Житомирський регіональний фонд підтримки підприємництва та Житомирське відділення Українського державного фонду підтримки фермерських господарств), 8 інвестиційних компаній, 83 страхові компанії та їх відділення, 48 інформаційно-консультативних установ, 26 громадських приймалень та 36 гарячих ліній, що консультують з питань підприємництва, 120 громадських об'єднань підприємців.

У м. Коростені створено індустриальний парк, створено Житомирський обласний молодіжний інноваційний бізнес-інкубатор. У Вінницькій області підприємці можуть отримати підтримку, подзвонивши на гарячу лінію, яка надає консультації з питань перевірок (лінія працює при облдержадміністрації з вересня 2008 року). За період із січня по квітень поточного року у телефонному режимі надано понад 120 роз'яснень. В області також працюють 35 гарячих ліній наступних служб: податкової адміністрації, громадських організацій, підприємців, консалтингового центру, центру підтримки підприємництва, Вінницького міського об'єднання підприємців, Жіночої асоціації підприємництва, регіонального відділення УСПП, центру сприяння молодіжному підприємству, спілки «Жіноча перспектива», молодіжного центру «Форум» та інші. В області запроваджено цикл інформаційно-роз'яснювальних заходів. Безкоштовно проводяться семінари для підприємців спільно із Спілкою підприємців «Стіна» («6 стратегій розв'язання ділового чи сімейного конфлікту», «Стратегічне планування», «Укладання договорів», «Принципи духовного менеджменту», «Основи юридичної безпеки бізнесу»), 6 круглих столів у рамках проекту

«Податковий кодекс. Адаптація», 7 робочих засідань Ради підприємців, семінар «Основи маркетингу» (за участю понад 70 підприємців Вінницького району).

В області функціонує обласний інтернетресурс www.stina.org.ua, а також проводяться «Єдині консультативні дні» для суб'єктів малого підприємництва, які запроваджено у всіх районах та містах обласного значення на базі дозвільних центрів. В обласному центрі продовжує успішно функціонувати система електронного урядування за проектом «Створення електронної системи урядування у межах територіальної громади міста Вінниці». У Центрі адміністративних послуг «Прозорий офіс», який визнано найкращим серед обласних центрів України, інформаційно-консультаційні послуги надаються представниками 14 дозвільних органів, виконавчих органів Вінницької міської ради та громадською організацією «Центр соціального партнерства». Також консультації отримували у режимі гарячої телефонної лінії та через веб-портал www.tviybiznes.com, на офіційному сайті Вінницької міської ради, якими з початку року надано понад 1,3 тис. консультацій.

Інфраструктура підтримки розвитку підприємництва у Львівській області на сьогодні налічує 292 суб'єкти, з яких 14 бізнес-центрів, 4 бізнес-інкубатори, 4 технопарки, 12 лізингових центрів, 39 фінансово-кредитних установ: (кредитних спілок, установ взаємного кредитування), 15 фондів підтримки підприємництва, 16 інвестиційних, інноваційних фондів і компаній, 13 бірж, 92 інформаційно-консультаційні установи, 5 страхових компаній та 78 аудиторських фірм. У всіх районах працюють створені за підтримки облдержадміністрації агенції регіонального розвитку. Крім того, структурними елементами ринку є товарні біржі, які виступають спеціалізованими інституціями і відіграють важливу роль у стабільному функціонування економіки. Кількість об'єктів інфраструктури підтримки малого підприємництва (одиниць), з них: 307 - бізнес-центрів 18 - бізнес-інкубаторів 4 - технопарків 5 - лізингових центрів 15 - фінансово-кредитних установ: (кредитних спілок, установ взаємного кредитування) 39 - фондів підтримки підприємництва 17 - інвестиційних, інноваційних фондів і компаній 19 - бірж 13 - інформаційно-консультаційних установ 94 - страхових

компаній 5 - аудиторських фірм 78 з них 12 товарно-сировинних та одна агропромислова.

З метою розвитку інноваційного підприємництва, налагодження співпраці між сферою науки і бізнесу на Львівщині передбачалося здійснити низку першочергових заходів щодо реалізації інноваційних проектів, серед яких — розвиток багатомовного інтернетпорталу «Інноваційне підприємництво»; створення двомовного українсько-англійського каталогу «Інноваційна Львівщина»; підготовка та видання брошур з питань інноваційної діяльності суб'єктів малого підприємництва, проведення інформаційних та навчальних семінарів, виставок та форумів; представлення інноваційно-інвестиційних можливостей підприємств та установ регіону на Міжнародних виставках-ярмарках, конференціях та семінарах, Економічному форумі у Криниці (Польща).

Аналізуючи Програми розвитку малого підприємництва Кременецького району Тернопільської області, відзначимо, що об'єктами інфраструктурної підтримки малого підприємництва у районі були три фінансово-кредитні установи (кредитні спілки, установи взаємного кредитування), 8 філій комерційних банків та одна інформаційно-консультативна установа. Як бачимо, на районному рівні різноманітність форм інституційної підтримки розвитку підприємництва знижується. До навчальних семінарів на постійній основі можна віднести інформаційні семінари з орієнтації на підприємницьку діяльність (11), інформаційні семінари з основ організації сільського зеленого туризму (8), семінари для студентської молоді (7), семінар «Молодь на ринку праці» (3), профконсультаційний семінар «Особливості зайнятості молоді» (4). Інфраструктура Чернівецької області станом на 1 жовтня 2010 р. характеризується діяльністю одного бізнес-центру, Буковинського центру реконструкції та розвитку, одного бізнес-інкубатора, одного лізингового центру, одного регіонального та 9 районних Фондів підтримки підприємництва, 20 кредитних спілок, одного інноваційного фонду, 53 страхових компаній та їх філій, 7 аудиторських фірм, 18 інформаційно-консультативних установ та 36 громадських об'єднань суб'єктів підприємництва.

Окремі структурні підрозділи молодіжної біржі праці, які існували при обласному та Чернівецькому міському управлінні у справах сім'ї, молоді та спорту, на жаль, ліквідовані після реорганізації. У Херсонській області зареєстровані та діють 15 бізнес-центрів, 2 бізнес-інкубатори, 5 фондів підтримки підприємництва, 61 небанківська фінансово-кредитну установа, 16 інвестиційних фондів, 5 інформаційно-консультативних установ та 68 громадських об'єднань підприємців.

Отже, можемо відзначити різноманіття форм регіональної інституційної підтримки розвитку підприємництва, у тому числі й молодіжного. Однак на практиці наведені заходи не призвели до суттєвого зростання рівня зайнятості в регіонах.

Висновки до розділу

В результаті дослідження стану та проблем реалізації регіональної політики у сфері зайнятості здійснено загальний аналіз динаміки рівня зайнятості в регіонах країни та оцінку реалізації регіональної політики у сфері зайнятості, досліджено результативність та проблеми функціонування механізму регіонального відповідного регулювання.

Аналіз показав, що традиційно найбільший рівень безробіття спостерігається у західних та центральних областях України. Після 2014 року найбільший рівень безробіття відповідає Луганській та Донецькій областям. В регіонах країни тенденція збільшенням попиту на робочу силу не співпадає з тенденцією збільшення рівня безробіття населення тобто має місце неузгодженість попиту і пропозиції на ринку праці, в результаті чого безробітні не можуть знайти нове місце роботи.

В регіонах якісний склад заявлених вакансій залишається незмінним: зберігається невідповідність структури вакансій, що пропонуються професійно-кваліфікаційному складу зареєстрованих безробітних. У структурі вакансій, як і раніше переважає попит на робітничі професії з відносно низькою заробітною платою, непривабливими або важкими умовами праці. Це пояснюється тим, що

такі робочі місця не користуються популярністю у працівників, особливо коли є інші можливості для зайнятості. Отже, збереження й надалі подібної ситуації може негативно впливати на стан зареєстрованого ринку праці.

У структурі зайнятого населення в регіонах країни за професійними групами найбільшу частку складали особи, які працювали у найпростіших професіях, або професіонали (по 18,0%) та працівники сфери торгівлі та послуг (16,6%). При цьому найменшу питому вагу серед зайнятого населення складали технічні службовці (3,2%) та кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства (1,0%).

Якщо розглядати рівень безробіття в динаміці, то цей рівень в регіонах країни майже залишився однаковим, якщо не рахувати 2014 та 2015 роки. Ці роки можна розглядати як виключення з позицій результативності державного регулювання у сфері зайнятості.

Розглянуто структуру, основні функції та особливості Державної служби зайнятості в частині її регіональних відділень. Регіональні відділення державної служби зайнятості здійснюють свою діяльність на безоплатній основі. Окрім послуг із пошуку підходящої роботи та підбору персоналу, служба надає послуги з державного соціального страхування на випадок безробіття, а також здійснюють виплату матеріального забезпечення у зв'язку з тимчасовою втратою роботи. Ця служба має розгалужену структуру: Державний центр зайнятості, 25 регіональних центрів зайнятості, 95 базових та 429 філій регіональних центрів зайнятості по всій країні, Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України, професійно-технічні навчальні заклади державної служби зайнятості, інші навчальні заклади державної служби зайнятості, а також підприємства, установи, організації, утворені ДСЗ. Державна служба зайнятості є сервіс-орієнтованою по відношенню до різних суб'єктів – отримувачів послуг у сфері працевлаштування. Основними сервісними функціями ДСЗ є аналіз стану ринку праці та працевлаштування громадян.

Оцінюючи регіональну політику зайнятості молоді в цілому, можна відмітити, що в областях здійснювалася значна кількість заходів, прикладалися значні зусилля для підвищення рівня працевлаштування молоді. В той же час

проблема молодіжної зайнятості остаточно не вирішена. Найбільшою перепорою цьому є те, що не планувалися і не здійснювалися заходи, спрямовані на реалізацію основних стратегічних завдань розвитку регіону.

Проведений аналіз свідчить, що регіональна політика зайнятості молоді потребує удосконалення з метою підвищення її дієвості та результативності. Визначення напрямів її удосконалення має здійснюватись на основі вивчення та впровадження позитивного досвіду розвинених країн.

В областях регіональні органи публічної влади часто розроблювали власні програми у сфері зайнятості. За своїм змістом формальні програми в різних областях мало чим різняться. В цих програмах заявлялась певні цілі, однак більшість з них були формальними та не забезпечувалися реальними діями або видатками з обласних бюджетів.

Заявлялося, що створення нових робочих місць було забезпечено органами влади чи регіональними відділеннями державної служби зайнятості. Однак за фактом ці місця створювалися в економіці регіону самостійно окремими секторами, а державні установи лише сприяли цьому процесу та здійснювали статистичний облік. Досить часто служби зайнятості не в змозі запропонувати достойну роботу, особливо коли це стосується висококваліфікованого персоналу, який володіє високим рівнем розвитку якісних характеристик людського капіталу. В цілому заходи регіональних органів, що причетні до регулювання зайнятості, мали консультативний, роз'яснювальний та інформаційний характер.

В динаміці суттєвого погіршення рівня безробіття не відбулося в жодній області, якщо не брати до уваги 2014 та 2015 роки Луганську та Донецьку області. В Луганській навіть відбулося покращення, однак в цілому Луганська та Донецька області є лідерами за рівнем безробіття. Рівень безробіття за окремими областями суттєво різниться. Однак ця різниця не зумовлена різним рівнем регулювання у сфері зайнятості, а скоріше пояснюється регіональними економічними чи політичними чинниками розвитку господарства регіону.

Обласні адміністрації, районі, а пізніше і адміністрації ОТГ традиційно не планували та не здійснювали суттєвих дій у сфері зайнятості вважаючи, що це обов'язки структур державної служби зайнятості національного рівня. При цьому

регіональні відділення цієї служби діяли без специфіки регіонів однаково на всій території країни згідно з національними програмами у сфері зайнятості. Діяльність регіональних структур державної служби зайнятості в окремих областях була в цілому однаковою.

РОЗДІЛ 3. ВДОСКОНАЛЕННЯ РЕГІОНАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ

3.1. Пропозиції формування програми сприяння зайнятості населення в регіоні

Державна активна регіональна політика зайнятості має передбачати розроблення регіональних програм сприяння зайнятості, які можуть охоплювати як окремі категорії населення, а передусім найуразливіші групи (молодь, жінки, інваліди), так і специфічні випадки загрози безробіття, зумовлені економічною або іншою ситуацією (демографічним, політичним, стихійним лихом тощо).

Сьогодні у багатьох регіонах з'явилися ознаки соціальної деградації. Розглядаючи причини такого стану регіонів, їх можна поділити на дві групи:

- 1) проблеми загальнодержавні, джерело яких знаходиться поза регіоном;
- 2) проблеми регіональні.

Ефективність регіонального регулювання зайнятості населення значною мірою залежить від якості та цілеспрямованості програм зайнятості та має передбачати комплексний підхід до їх формування. Отже, швидкоплинні зміни в оточуючому середовищі зумовлюють постійне удосконалення стратегії розвитку регіонів. На основі постійного стратегічного моніторингу ефективності нині діючої стратегії можливим є обрання її альтернатив розвитку, або й заміна її на більш ефективну на цьому етапі соціально економічного рівня розвитку.

Для визначення характерних рис елементів регулювання ринку праці необхідно провести комплексний підхід до програм регулювання зайнятості населення. Вбачається доцільним виділити два рівні програм, які дозволили б сприяти розробці регіональної програми зайнятості населення на засадах узгодженості та доцільності:

- перший рівень програм утворюють маркетингові програми, державні програми, регіональні програми;
- другий рівень програм — галузеві програми, інвестиційні програми, соціально демографічні програми.

Варто зазначити, що обидва рівні програм між собою мають передбачати тісний взаємозв'язок, взаємозалежність та взаємодоповнюваність: так, наприклад, маркетинговим елементам на першому рівні відповідають інвестиційні програми другого рівня, державним програмам першого рівня відповідають соціально демографічні програми на другому рівні, та, відповідно, на регіональному рівні необхідно зосередитись у галузевому програмному напрямку.

Розробка регіональних програми зайнятості населення за критеріями пріоритетності має передбачати:

- стратегічні заходи, спрямовані на досягнення кількісного балансу між попитом та пропозицією робочої сили;
- превентивні заходи запобігання виникненню розбіжностей між попитом та пропозицією праці та розвитком безробіття;
- оперативні заходи регулювання зайнятості для досягнення поточного балансу на ринку праці тощо.

Виходячи з цього, базовими принципами розробки регіональних програм зайнятості населення можна вважати:

- відповідність регіональних програм державній політиці зайнятості;
- комплексне вирішення всіх питань, пов'язаних з функціонуванням ринку праці в цілому;
- індивідуальний підхід до кожного району регіону, враховуючи їх відмінності та особливості;
- наявність в арсеналі програм альтернативних заходів на випадок непередбачуваних ситуацій, що можуть виникнути на ринку праці;
- відповідність планових заходів наявним фінансовим та матеріально-технічним ресурсам регіону;
- розмежування функцій органів управління трудовими ресурсами;
- планування максимально допустимого рівня безробіття та запобігання його надлишку.

У період формування регіональної програми зайнятості досягти найбільш ефективного регулювання праці можна шляхом використання комплексної маркетингової інформації, яка надає можливість оцінити реальну ситуацію на

ринку праці регіону, виявити причини розбіжностей в отриманих даних, створити єдину достовірну інформаційну систему, що відображає стан ринку праці, переваги і потреби найманих працівників, роботодавців, інфраструктури і держави (рис. 3.1).



Рис.3.1. Схема інформаційних потоків в процесі управління зайнятістю населення регіоні

Треба зазначити, що існують істотні розходження в даних офіційної та неофіційної статистичної інформації, що викликано недосконалістю системи збору, обробки та співвіднесення офіційної статистики, недостовірністю відомостей про трудові відносини та вакантні робочі місця, що надаються роботодавцями. Це викликано поганою інформованістю та недовірою до роботи Державних центрів зайнятості.

Для вирішення цього питання ми пропонуємо на базі Головного управління праці та соціального захисту населення обласної державної адміністрації регіону створити інформаційний відділ комплексної маркетингової інформації, який, на основі координації та взаємодії суб'єктів механізму регулювання зайнятості, збирав, обробляв та надавав інформацію, яка б дозволила поліпшити процеси регулювання зайнятості населення. Ця інформаційна система повинна об'єднати

усіх суб'єктів, розподіливши функції між ними за ієрархією. Частина функцій з районного рівня переходить на регіональний, а за потреби і на державний. Вона передбачає електронні обміни з усіма суб'єктами механізму регулювання зайнятості населення, а також з Пенсійним фондом, органами державної влади, субсидій, статистики, податкової адміністрації, соціальними партнерами тощо.

В основу розробки програми зайнятості на регіональному рівні доцільно покласти концепцію організації зайнятості населення, яка визначає напрямки наукового, правового і організаційного забезпечення заходів та включає:

- створення передумов формування ринку праці, тобто законодавчих та фінансових умов розвитку регіонів;
- визначення мети, особливостей і факторів розвитку регіонів (демографічних, економічних, екологічних та інших);
- розробку механізму функціонування ринку праці (виділення функціональних підсистем, суб'єктів та об'єктів регулювання);
- механізм розмежування способів регулювання з боку держави і місцевих органів влади.

Реалізуючи цю концепцію, в умовах регіонів доцільно застосувати наступні заходи:

- вирішити питання фінансування сфери зайнятості через розподіл відрахувань окремо до місцевого та державного бюджетів;
- провести реорганізацію організаційно-структурної схеми самої служби зайнятості шляхом створення альтернативних центрів;
- створити регіональний банк робочих місць та регулярно проводити ярмарки вакансій як одного з найефективніших методів роботи на ринку праці;
- розробити спеціальну програму розвитку сфери послуг, у якій передбачити увесь комплекс засобів прямого і непрямого регулювання;
- створити інкубатори бізнесу з метою сприяння підприємницькій ініціативі і самозайнятості;
- у сфері професійної підготовки застосувати контрактну систему, що поєднує підприємців, слухачів курсів і центри зайнятості;

— провести роботу по створенню модульних центрів забезпечення реабілітації до праці інвалідів, джерелами фінансування яких може стати Фонд соціального захисту інвалідів України. Забезпечення стратегічних показників продуктивної зайнятості повинне відбуватись під впливом врахування основних напрямків загального стратегічного соціально економічного розвитку, що сприятимуть реалізації трудового потенціалу (рис. 3.2).

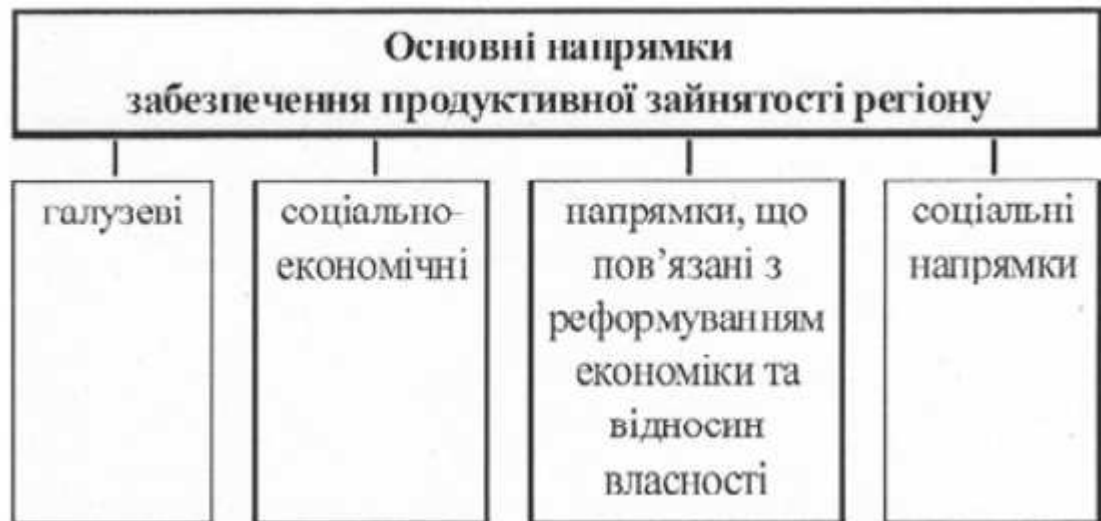


Рис.3.2. Напрямки забезпеченості продуктивної зайнятості регіону

Розглянемо характерні складові забезпечувальних напрямів:

— до галузевих та соціально-економічних напрямів слід віднести розвиток пріоритетних галузей промисловості регіону (особливо по переробці сировини), проведення демографічної політики, оптимізацію параметрів заробітної плати, ширше використання оздоровчих програм дитячого фонду ООН, проекту "Українська ініціатива з охорони здоров'я", що сприятиме покращенню здоров'я дітей, посиленню соціального та медичного захисту материнства і дитинства тощо;

— до напрямків, що пов'язані з реформуванням економіки та відносин власності, належать: розвиток трудової мобільності; розвиток малого та середнього підприємництва; створення національних регіональних корпорацій; запровадження пільгового кредитування безробітних, що бажають розпочати підприємницьку справу тощо;

— соціальний напрямок є стратегічним на прямом регулювання зайнятості, яке реалізується через:

- 1) сприяння повній, продуктивній та вільно обраній зайнятості;
- 2) підвищення рівня грошових доходів за допомогою докорінного реформування організації оплати праці та пенсійного забезпечення;
- 3) створення сприятливих умов для соціального захисту від безробіття за допомогою таких заходів активної політики, як профорієнтація, професійне навчання та перенавчання тимчасово незайнятого населення, послуги з працевлаштування (як центрами зайнятості, так і приватними агентствами), організація оплачуваних громадських робіт, а також пасивної політики зайнятості;
- 4) стабілізацію кількості економічно доцільних і створення нових робочих місць для запобігання масовим звільненням;
- 5) використання гнучких форм роботи і режимів робочого часу, що дозволить розширити можливості для зайнятості без збільшення кількості робочих місць;
- 6) вивчення потреб регіонального ринку праці для визначення напрямків підготовки спеціалістів у навчальних закладах;
- 7) розробку системи кредитного стимулювання і пільгового оподаткування для нових ефективних робочих місць (але слід зважити на те, що такі заходи не повинні стати перешкодою для раціональної зайнятості);
- 8) оптимізацію параметрів заробітної плати через поєднання ринкового саморегулювання, державного та договірної регулювання та їхнє узгодження.

Створенню нових робочих місць у відповідності до прогнозів розвитку галузей та районів регіону будуть сприяти напрямки:

— надання державної підтримки регіонам з критичною ситуацією на ринку праці шляхом впровадження особливих умов приватизації, інвестування, оподаткування та кредитування;

— заохочення інвестицій для розвитку підприємств виробничої сфери за умови створення нових високоефективних робочих місць та забезпечення модернізації існуючих робочих місць;

- створення сприятливого інвестиційного та податкового режиму для підприємств що збільшують чисельність працюючих;
 - розвиток гнучких форм зайнятості та створення робочих місць з неповним робочим днем на допоміжних роботах, у приватній сфері послуг;
 - створення робочих місць для соціально-демографічних груп, що мають найменший рівень зайнятості (інвалідів, звільнених у запас військових, матерів одиначок);
 - стимулювання розвитку підприємницької діяльності, малого, середнього та сімейного бізнесу;
 - розвиток соціального партнерства працівників та роботодавців з метою розробки та впровадження нових механізмів забезпечення зайнятості.
- Отже, управління сферою поведінки людини на ринку праці потребує з боку держави впровадження науково обґрунтованих правил та механізмів здійснення інноваційної діяльності соціально економічного спрямування, а основна робота області має бути спрямована:
- на формування високоефективної господарської структури районів і міст та їх комплексний розвиток з максимальним використанням місцевого природно ресурсного, виробничо-економічного, науково технічного та людського потенціалу, наявної ринкової та промислової інфраструктури, історико культурних надбань і традицій;
 - на комплексний розвиток районів і міст, що належать до територій пріоритетного розвитку області із залученням інвестицій у пріоритетні галузі виробництва з метою збереження наявних і створення нових робочих місць, подолання наслідків Чорнобильської катастрофи, запровадження нових технологій, активізації зовнішньоекономічних зв'язків, збільшення виробництва високоякісних товарів та послуг, створення сучасної виробничої, транспортної та ринкової інфраструктури;
 - на формування та реалізацію ефективної системи управління інвестиційними проектами, спрямованої на підвищення привабливості регіону для іноземних і вітчизняних інвесторів, забезпечення сприятливих умов здійснення інвестиційної діяльності;

— на підвищення ролі області у зовнішньоекономічному співробітництві, активне входження її до міжнародних організацій та форумів, активізація міжрегіонального та трансграничного співробітництва;

— на підвищення життєвого рівня працюючого населення та ліквідацію заборгованості з виплати заробітної плати. Реалізація програми стратегічного розвитку регіону можлива лише за умови удосконалення правового, організаційного, фінансово-економічного, кадрового та інформаційного забезпечення.

Досліджуючи систему забезпеченості програм регіонального розвитку, були виявлені спільні характерні потреби у змінах, які дозволили пропонувати:

— для правового забезпечення слід змінити системи чинних законодавчих актів щодо визначення функцій виконавчої влади і місцевого самоврядування (у першу чергу це Конституція України та Закони України "Про місцеве самоврядування в Україні" і "Про місцеві державні адміністрації");

— для організаційного забезпечення слід змінити чинні законодавчі акти, що визначають систему програмно-планових документів, ключовими серед яких є середньотермінові й щорічні плани прогнози розвитку регіону та його бюджету (Закон України "Про державне прогнозування та розроблення програм економічного і соціального розвитку України");

— для фінансово-економічного забезпечення слід змінити чинні законодавчі акти, що регламентують механізми оподаткування та діяльність суб'єктів господарювання (Податковий та Бюджетний кодекси України; Законів України "Про Державний бюджет України", "Про банки та банківську діяльність", "Про систему оподаткування" та інші нормативні акти).

На цьому етапі є необхідність у новій системі міжбюджетних відносин, завдяки чому змінюватиметься якісний рівень підготовки цих бюджетів, підвищується прозорість прийняття бюджетних рішень, забезпечується автономність. Основними завданнями у сфері бюджетних відносин є: формування фінансової спроможності місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, забезпечення ефективного розвитку як області в цілому, так і

її районів з урахуванням їх специфіки та можливостей адаптації до ринкових умов господарювання; додержання принципу збалансованості бюджетів;

— для кадрового забезпечення необхідно: переглянути номенклатуру спеціальностей і професій, визначити перелік робочих професій, які потребують глибоких професійних знань та навичок; ввести централізовані форми перепідготовки робітників, які вивільняються з підприємств, що закриваються; забезпечити відповідність якості робочої сили потребам області та її районів; підвищити якісний рівень кадрового резерву службовців для місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування; створити систему безперервної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів відповідно до вимог багатуукладної ринкової економіки;

— для інформаційного забезпечення необхідно: запровадити інформаційний моніторинг соціальних та економічних процесів розвитку регіону та його районів; забезпечити відкритість, гласність діяльності органів виконавчої влади і місцевого самоврядування; забезпечити інформованість населення про прийняття органами виконавчої влади рішень з соціальних та економічних питань; широко та об'єктивно висвітлювати у засобах масової інформації змісту стратегічного розвитку регіону, ходу його виконання, зокрема через подання у мережі Інтернет об'єктивної інформації щодо позитивних змін у соціально політичній, економічній, науково технічній, освітній, правовій ситуаціях у регіоні та його районах.

Головними завданнями інформаційного забезпечення стратегічного розвитку регіону є: відповідність інформації з питань стратегічного розвитку стратегічним завданням господарського та соціального розвитку регіону; постійна увага до особливостей розвитку регіону та його районів, своєрідності моделей господарського і культурного розвитку, які вибирають територіальні громади; інформаційна "прозорість" діяльності органів місцевої влади; висвітлення процесу здійснення адміністративної реформи; побудова єдиного інформаційного простору, максимальне залучення та взаємодія регіональних, районних і міських засобів масової інформації. Отже, стратегічне регулювання регіонального ринку

праці стає дієвим за умови аналізу та реальної оцінки чинників його формування, стану та тенденцій розвитку.

Створення гнучкого ринку праці є об'єктивною передумовою розвитку економіки регіонів останніх десяти років. Формування ринкової економіки регіонів країни значною мірою залежить від того, наскільки успішно буде реалізований регіональний принцип управління сферою зайнятості та ринком праці при розв'язанні стратегічних завдань соціально-економічного розвитку. Тільки такий підхід може забезпечити врахування економічних, соціальних та демографічних особливостей конкретних областей і природно економічних регіонів та впровадження адекватного механізму реалізації стратегії і тактики регіональної політики зайнятості.

Процеси, що відбуваються на ринку праці і у сфері зайнятості, тісно пов'язані з процесами та явищами у підприємницькій, кредитно-грошовій і зовнішньоекономічних сферах, в оподаткуванні та інвестиційній діяльності, освіті та організації професійного навчання. Від того, наскільки успішно функціонує економіка, у якій фазі економічного циклу вона знаходиться, як сполучаються ринкові витоки функціонування державне регулювання поведінки головних суб'єктів ринку, залежить попит на робочу силу та її пропозиція, обсяг зайнятості й рівень безробіття.

Втілення в життя стратегічного розвитку регіону забезпечить поліпшення керованості соціально економічними процесами; координації діяльності обласних, районних та міських органів виконавчої влади та органів самоврядування; забезпечення реформування сфер економіки і соціальної сфери на засадах комплексного підходу та узгодженості заходів і механізмів; розширення соціальної бази ринкових перетворень із забезпечення їх підтримки широкими масами населення та розробки конкретних заходів у регіоні, містах, районах, на підприємствах і організаціях щодо їх виконання.

Ефективна організація процесу регулювання зайнятості населення на рівні регіону шляхом розробки стратегічних програм сприяння зайнятості населення передбачає створення таких механізмів цього процесу, які б відповідали вимогам стосовно забезпечення комплексного вирішення задач, що

стоять перед суб'єктами регулювання, та потребує постійного вивчення та вдосконалення.

3.2. Вдосконалення механізму регіонального регулювання ринку праці

У нинішніх умовах перед регіонами країни постає завдання розроблення нової політики зайнятості відповідно до сучасного стану нашої держави внаслідок минулих подій. Без цього не можна забезпечити соціальну стабільність, зберегти й розвинути людські ресурси. Особливої значущості набувають такі конкретні проблеми, як вибір засобів і механізмів регулювання зайнятості, співвідношення державної й приватної ініціатив, централізація і децентралізація в цій галузі, необхідність вироблення загальної концепції політики зайнятості. Створення моделей реформування ринку праці ґрунтується на запозиченнях варіантів вирішення цих проблем у розвинутих країнах з урахуванням української специфіки життя.

Для вдосконалення структури зайнятості в регіоні необхідно вирішити такі три завдання.

1) Боротьба з молодіжним безробіттям.

Безробіття серед молоді – предмет особливої уваги з боку державних і регіональних органів країни. Психологічно нестійка, піддана негативному соціальному впливу безробітна молодь є живильним середовищем для зростання злочинності, наркоманії, соціальних конфліктів. Для запобігання негативних наслідків безробіття серед молоді слід виробити пріоритетні напрями роботи в цій сфері, серед яких слід назвати оптимізацію мережі навчальних закладів відповідно до потреб економіки; удосконалення механізму формування державного замовлення в системі вищої і професійно-технічної освіти для забезпечення потреб економіки у фахівцях і кваліфікованій робочій силі, а також для підтримки вразливих верств населення; післядипломну освіту; професійне навчання персоналу на виробництві.

2) Подолання регіональної диференціації в рівнях зайнятості.

Пільгове оподаткування регіонів з високим рівнем безробіття дасть змогу залучити в них капітали, приплив яких зумовить розширення господарської діяльності, а водночас і створення нових робочих місць. Ця міра, як ми вважаємо, ліквідує наявну диференціацію регіональних ринків праці, а також зменшує розбіжності в соціально-економічному розвитку регіонів загалом.

3) Допомога безробітним, що не мали роботи протягом тривалого періоду часу. Особливого значення цей напрям набуває для ринку праці регіонів країни, де зафіксовано збільшення тривалості терміну пошуку роботи. У безробітних, які не мають роботи протягом тривалого періоду часу, є свої специфічні проблеми під час пошуків роботи. Вони втратили звичку працювати й мотивацію до праці, у них немає послужного списку виконуваної роботи, тому вони не становлять інтерес для роботодавців. Як правило, їх освітній рівень і кваліфікація невисокі.

Регіональне регулювання зайнятості населення має ґрунтуватися на:

- забезпеченні соціального партнерства суб'єктів ринку праці, тобто створенні рівних можливостей усім громадянам незалежно від їхнього походження, соціального і майнового стану, расової і національної належності, статі, віку, політичних переконань, ставлення до релігії, реалізації права на вільний вибір виду діяльності відповідно до своїх здібностей та професійної підготовки з урахуванням особистих інтересів та суспільних потреб;
- сприянні забезпеченню ефективної зайнятості, запобіганні безробіттю, створенні нових робочих місць та умов для розвитку підприємництва;
- добровільності й відсутності примушування громадян щодо вибору сфери діяльності й робочого місця;
- гласності на основі всебічного інформування населення про наявність вакантних робочих місць;
- дотриманні комплексності заходів щодо регулювання зайнятості вселення;
- підтримці працездатних громадян у працездатному віці, які потребують соціального захисту;
- забезпеченні заходів запобіжного характеру щодо регулювання зайнятості населення та відтворення робочих місць;

– певній гарантії зайнятості, тобто гарантії збереження робочих місць і професії, гарантії одержання доходів.

Залежно від стану економіки та ринку праці пропонується здійснення активних та пасивних заходів регулювання зайнятості. Заходи щодо регулювання ринку праці з боку держави умовно поділяють на активні та пасивні.

До активних заходів належать: – створення додаткових і нових робочих місць шляхом реструктуризації економіки, розвитку приватного бізнесу, особливо малого й середнього, створення умов для іноземного інвестування та для самозайнятості населення тощо; – профорієнтація, підготовка й перепідготовка кадрів; – організація громадських робіт; – посилення територіальної та професійної мобільності робочої сили; – розвиток служби зайнятості тощо.

До пасивних заходів належать виплата допомоги у зв'язку з безробіттям і надання допомоги членам сімей, які перебувають на утриманні безробітних. Слід наголосити на тому, що створення нових постійних і тимчасових робочих місць у сучасних умовах значною мірою залежить від розвитку малих підприємств і кооперативів. Нині в регіонах країни на них припадає приблизно 60% загальної кількості зайнятих у недержавних структурах.

Перспективним напрямом є організація малих підприємств шляхом залучення на них випускників профтехучилищ, технікумів з подальшим переведенням цих підприємств на оренду, викуп. Незважаючи на відносно меншу вартість робочих місць у соціально-побутовій сфері, доцільно створювати нові підприємства у виробничій сфері, зокрема у виробництві будівельних матеріалів, для перероблення м'яса, овочів, фруктів, заготівлі продукції, а також у виробничій інфраструктурі.

Важливими напрямками активної політики зайнятості є професійна підготовка, перепідготовка і підвищення кваліфікації працівників для створення сприятливих умов для широкомасштабного розгортання процесів структурної та технологічної перебудови економіки, запобігання змушеному хронічному безробіттю, розв'язання кадрових завдань, пов'язаних із раціоналізацією зайнятості.

Необхідно удосконалити систему інформації щодо вакансій, передусім створити інтегровану базу даних про ринок робочої сили, яка б містила інформацію про потребу підприємств у кадрах за професіями та кваліфікаційними розрядами (структура професій, рівень кваліфікації), а також дані про кількість наявних та необхідних робочих місць за категоріями персоналу. В регіонах країни широкому використанню громадських робіт заважають, з одного боку, відсутність коштів у місцевих бюджетах, незацікавленість підприємств в організації цих робіт унаслідок обмеженої потреби в робочій силі, з іншого боку, непопулярність таких робіт серед незайнятих громадян через тимчасовість, невідповідність кваліфікаційному рівню і, як наслідок, психологічну неприйнятність.

Через обмеженість можливостей протягом найближчих років підвищити рівень заробітної плати за рахунок традиційних джерел необхідно повною мірою задіяти потенціал джерел, пов'язаних із реструктуризацією собівартості та цін і збільшенням у них частки заробітної плати, інших видів доходів працюючих на основі зменшення податкового навантаження на фонди оплати праці з одночасним зростанням абсолютних розмірів останніх; перегляду ставок і відрахувань з доходів підприємств; запровадження системи оподаткування прибутку, яка б стимулювала економію матеріальних ресурсів

Одним із найважливіших заходів з реалізації стратегії розвитку регіонального ринку праці є збалансування попиту та пропозиції на ринку праці, тобто скорочення розриву між попитом та пропозицією, збільшення зайнятості працездатного населення і зниження браку кадрів. Зазначений процес потребує достовірної інформації про ринок праці, що може бути отримана в результаті моніторингу та прогнозування попиту та пропозиції на ринку праці, а також забезпечення ефективної політики та заходів щодо скорочення дисбалансу ринку праці, що засновані на отриманій інформації. Збалансування охоплює різні механізми, інструменти і стратегії, які є в країні та її регіонах або галузях з метою поліпшення координації попиту та пропозиції — починаючи від системи професійної освіти і навчання, орієнтованої на попит, і закінчуючи системами працевлаштування. Система прогнозування та збалансування попиту та пропозиції на ринку праці, що пропонується створити, представлена на рис. 3.3.

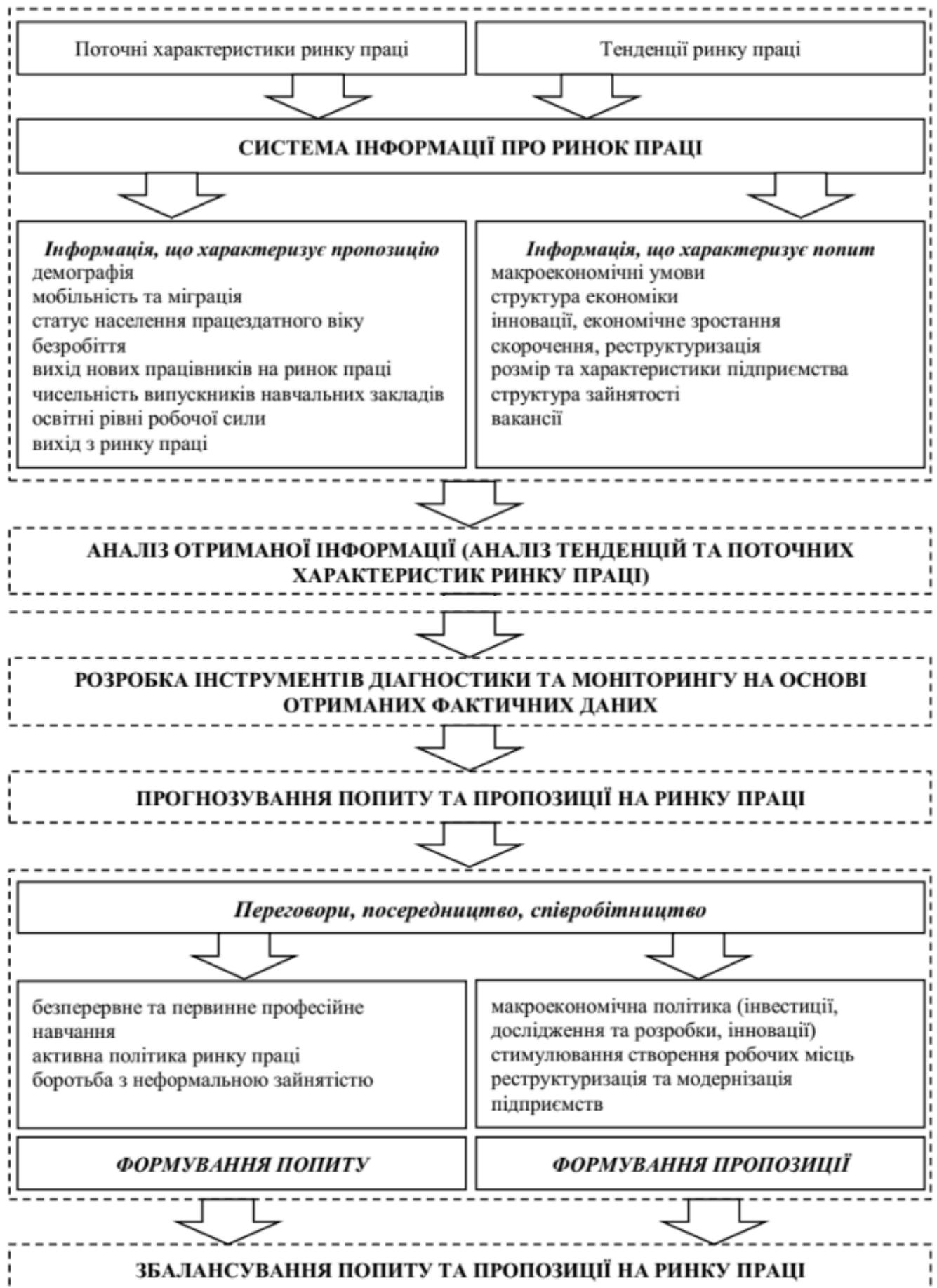


Рис.3.3. Пропонована система прогнозування та врівноваження попиту та пропозиції на ринку праці регіону

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

Механізм вдосконалення регулювання ринку праці області в умовах кризи також являє собою низку правил щодо діяльності та взаємодії суб'єктів ринку праці та регіональних органів влади для покращення ситуації зайнятості населення в період кризи.

На рис. 3.4 представлено пропоновану концепцію удосконалення регулювання ринку праці регіону.



Рис. 3.4. Пропонований механізм вдосконалення регулювання ринку праці області в умовах кризи

Систему регулювання зайнятості населення в регіоні можна представити, як структурно-функціональну схему, яка являє собою сукупність трьох взаємодіючих підсистем: аналітичної; прогнозування; оперативного управління.

Критичний аналіз наукових праць та практичного досвіду щодо формування регіональної політики зайнятості та аналіз ринку праці області показав, що механізм регіонального регулювання процесів зайнятості населення в області не достатньо повно використовує потенціальні ресурси регіону.

На рис. 3.5. представлена модель розвитку потенціалу області, що призведе до більш повної зайнятості. До потенційних ресурсів можна віднести – сільськогосподарські ресурси області, туристичні можливості, потенційні можливості розвитку інформаційно-комунікаційних технологій (далі - ІКТ. Сучасна ситуація в економіці держави так і регіону визначається трансформаційними процесами, характерною ознакою яких є криза традиційно-екстенсивної індустріальної системи і формування елементів інформаційного суспільства, одним з проявів якого є динамічний розвиток ІКТ-індустрії.

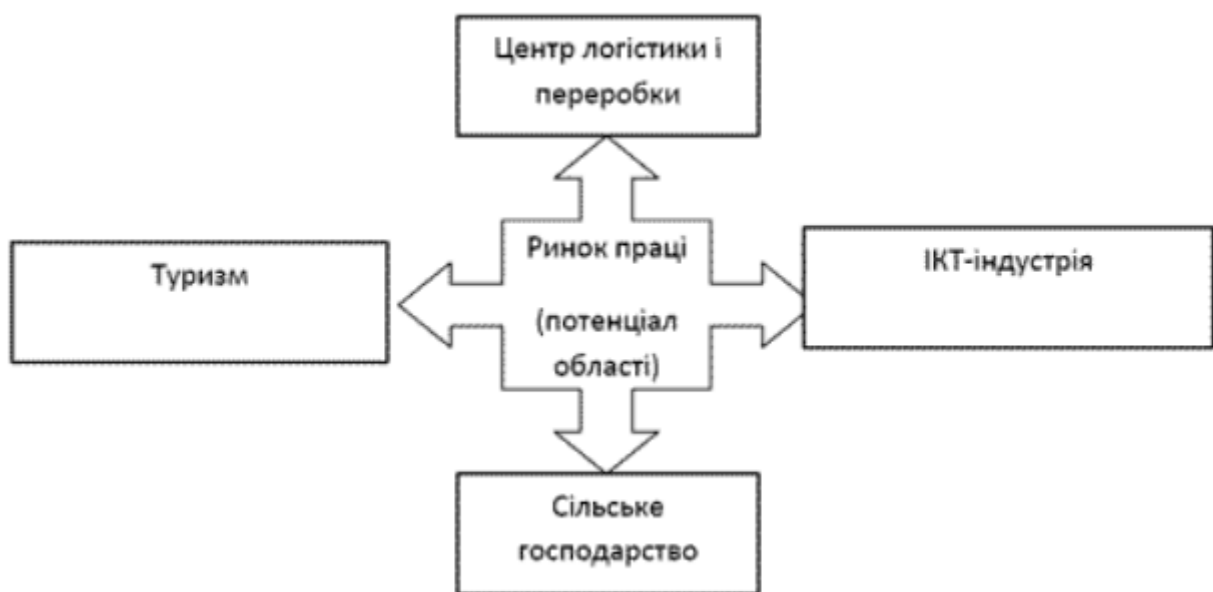


Рис. 3.5. Модель потенціалу зайнятості населення для Вінницької області

Саме розвиток ІКТ-індустрії може забезпечити в регіонах країни збільшення кількісних та поліпшення якісних показників зайнятості, а також активну участь у новому глобальному поділі праці. Наприклад, місто Вінниця має досить великий ресурсний потенціал щодо фахівців з ІТ-технологій – Вінницький державний технічний університет та фахівці спеціальності «Економічна кібернетика», а також низку підприємств, що утворились на основі таких великих підприємств як ЦКБІТ, Термінал, Маяк.

На жаль, як в цілому по Україні на державному рівні, так і в регіоні не приділяється належна увага розвитку ІКТ-індустрії, її не розглядають як таку, що

формує надзвичайно динамічний та наукомісткий сектор у національному господарстві, який сприяє розвитку "нової економіки" і є одним із головних чинників забезпечення зростання конкурентоспроможності вітчизняної економіки на глобальному ринку та поліпшення макроекономічної структури зайнятості.

Подальше впровадження ефективної системи реалізації політики зайнятості в області слід проводити за такими компонентами:

1) Визначення цільових сегментів верст населення, що представлені на ринку праці.

2) Визначення пріоритетів щодо регулювання зайнятості по кожній сегментній групі.

3) Формування цільових програм підготовки кадрів для потреб регіону.

4) Розвиток центрів зростання економіки в області, з врахуванням навчання та зайнятості населення.

5) Впровадження додаткового моніторингу щодо обстеження змін ринку праці.

Забезпечення розвитку громадських структур, які призовані вирішувати питання щодо обміну інформацією, експертизи законотворчих проектів, обговорення адміністративних рішень і громадських ініціатив.

Для ефективної реалізації запропонованих заходів за результатами дослідження зокрема для Вінницької обласної ради пропонується:

1. Запровадити запропоновані моделі щодо політики зайнятості та здійснювати планування та контроль заходів за запропонованими складовими моделей та контрольними таблицями з подальшим вимірюванням за визначеними показниками.

2. Запровадити контроль щодо формування робочих груп соціального партнерства при виконанні цільових програм.

3. Активізувати роботу над оновлення сайту центру зайнятості та відповідних управлінь.

4. Центрам зайнятості - активно впроваджувати сучасні цільові тренінгові технології для підтримки безробітних та їх перекваліфікації.

На нашу думку запропоновані заходи дозволять отримати наступні результати: зростання чисельності та якості трудових ресурсів області; підвищення мотивації до продуктивної праці; збалансування окремих сегментів ринку, а також ринку праці і ринку освітніх послуг; забезпечення відповідного рівня та якості життя людей згідно із соціальними стандартами Євросоюзу; формування потужного середнього класу.

З метою оптимізації завдань, що покладаються на державні установи, та звільнення їх для виконання тих завдань, що здебільшого виконуються державними структурами, пропонується здійснювати послуги з пошуку роботи конкурентоспроможними громадянами передати від державної служби зайнятості в аутсорсинг приватним агентствам зайнятості. При цьому за підрозділами державної служби зайнятості залишити роботу з роботодавцями та підбір роботи окремим категоріям громадян, які з певних обставин не можуть конкурувати на ринку праці. Важливим завданням регіональних центрів зайнятості є аналіз вимог роботодавців до навичок і знань працівників, галузевих перспектив пропозиції робочих місць, плинності кадрів, причин звільнення працівників.

Перспективним напрямом формування сервісно орієнтованої моделі у сфері працевлаштування є участь регіональних центрів зайнятості у регіональних кластерах, доповнюючи форму виробничо-технічного співробітництва співробітництвом у сфері забезпечення необхідними трудовими ресурсами, якісною і вчасною їх підготовкою, перепідготовкою, навчанням, переміщенням робочої сили за потребами виробництва, реалізації необхідної інформаційної підтримки, формування соціально-економічного середовища. Це стане фактором зміцнення потенціалу регіонів країни, підвищення рівня їх конкурентоспроможності, активізації господарської діяльності, забезпечення стабільного економічного розвитку регіону та високого рівня життя населення.

Співпраця регіональних центрів зайнятості з бізнес-структурами, закладами вищої освіти та Міністерством освіти і науки України дозволить максимально актуалізувати зміст освіти, долучитися до розробки освітніх програм, привести якість теоретичної і практичної підготовки студентів до сучасних потреб ринку праці задля їх успішного працевлаштування.

3.3. Пропоновані заходи зменшення молодіжного безробіття в регіоні

В умовах трансформації економіки регіонів країни найбільш вразливою верствою працездатного населення виступає молодь, яка зазнає найбільші труднощі при пошуку роботи, оскільки не має практичного досвіду. Ці проблеми з працевлаштуванням у випадку молоді значно сильніше, ніж у випадку людей старших та викликають небезпечні для суспільства наслідки: депресії, проблеми зі здоров'ям, деградації особистості, зневіреності у власних силах, зростання злочинності, самогубств і кількості ув'язнених. Відсутність практичного досвіду роботи та небажання працедавців пропонувати гідні посади призводить до альтернативи для молодих спеціалістів у вигляді нелегальної зайнятості або ж самозайнятості. Крім того, Програми соціально-економічного та культурного розвитку, а також програми підтримки малого та середнього бізнесу адміністративно-територіальних одиниць не передбачають окремого розділу, який би окреслював проблеми молодіжного безробіття, які є характерними саме для даного регіону, а також шляхи його подолання.

Наявність та врахування регіональних особливостей, працевлаштування населення викликає інтерес до визначення існуючих проблем та шляхів подолання.

Кожен регіон країни має свої особливості географічного розташування, кліматичних умов, соціально-економічного розвитку, галузевого економічного потенціалу, а також у зайнятості населення. Особливості кліматичних та історичних умов, наприклад, на Чернігівщині обґрунтовують розвиток сільськогосподарського комплексу та туристичної галузі, які спричиняють попит на відповідні професії.

Тому політика регіональних органів влади щодо подолання молодіжного безробіття повинна бути спрямована переважно на підготовку фахівців тих спеціальностей, що необхідні для розвитку сільського господарства та туристичної галузі. Для цього у регіоні систематично слід проводити інформаційно-роз'яснювальну роботу щодо професійного самовизначення молоді

з урахуванням потреб регіонального ринку праці. Ці заходи повинні також впливати на підготовку та перепідготовку молоді відповідного фаху або підвищувати економічний стимул та престиж цих професій.

Аналіз демографічної та соціально-економічної ситуації на прикладі Чернігівської області свідчить про те, що Чернігівщина має регресивну вікову структуру населення. У перспективі слід очікувати зростання чисельності осіб похилого віку, оскільки у вікову групу 15–64 роки вступатимуть діти та підлітки, чисельність яких менша за групи населення, що вийдуть із неї. Сільські жителі значно старші за міських, про що свідчить показник середнього віку населення. У структурі населення області переважають жінки. У сільській місцевості статевий баланс більший за міський. У різних вікових групах співвідношення неоднакове.

За економічною діяльністю структура чисельності безробітних віком до 35 років показує, що в Чернігівській області найважче знайти роботу в секторі сільського, лісового та рибного господарств, значно легше у сфері будівництва та найлегше у таких галузях як мистецтво, спорт та відпочинок. Велика конкуренція робочої сили є в галузі торгівлі, державного управління та оборони та переробної промисловості.

Вагомим показником при оцінці соціального явища безробіття є відповідність показників наявних робочих місць та бажаючих їх отримати, тобто попиту-пропозиції робочої сили на ринку праці. Важливість даного показника прямо впливає з наявної можливості у країни боротися з безробіттям, адже чим вищий показник попиту на робочу силу, тим менший термін перебування безробітних в даному статусі. За даними служби зайнятості в Чернігівській області на 1 вакантне місце у 2020 році маємо 24 фахівця, що на 50% більше у порівнянні з минулим роком. Це пов'язано зі зменшенням вакансій майже в половину, та незмінним рівнем безробіття.

Серед основних проблем, що існують на молодіжному ринку праці, можна виділити наступні:

- 1) загальний стан економіки, через що кількість робочих місць зменшується;
- 2) податковий тиск на крупні підприємства, малий та середній бізнес з боку держави;

3) відсутність системи розподілу молоді під час навчання (стажування або практика) та на роботу після закінчення навчання;

4) недосконалість розробки та непрофесійне впровадження програм зайнятості, перекваліфікації молодих працівників на загальнодержавному, міському рівнях тощо.

Наслідками безробіття серед молодого населення регіону є:

– поглиблення бідності та зубожіння бюджетів молодих сімей (як наслідок – збільшення розлучень, абортів, зниження народжуваності, збільшення кількості безпритульних і покинутих дітей, дітей-сиріт, дітей-інвалідів);

– зниження соціальної захищеності і неадекватна оцінка молодіжної праці сприяє зниженню національного патріотизму, призводить до відтоку молодих фахівців в розвинуті країни, прищеплює інтерес до пошуку альтернативних форм заробітку у сфері неформальної економіки і тіньового бізнесу, підриває інтерес до освіти;

– посилюється криміногенна ситуація в країні: збільшується кількість економічних і кримінальних злочинів, розцвітає алкоголізм і наркоманія, збільшується кількість венеричних та інших захворювань, скорочується рівень тривалості життя, збільшується смертність – все це сприяє природному виродження нації.

Одну з головних ролей у процесі висвітлення проблем, що існують у молодіжному підприємницькому середовищі та зайнятості молоді, пошуку шляхів їх вирішення, повинні відігравати засоби масової інформації, які можуть і повинні активніше формувати громадську думку щодо молоді, як потужного потенціалу соціально-економічного розвитку, а також впливати на процес розробки та втілення молодіжної політики.

Найрейтинговіші та найчисельніші за накладом ЗМІ Чернігівської області – газети «Чернігівські відомості», «Семь дней», «Деснянська Правда», «Взгляд», «Гарт» – на своїх сторінках публікують статті, присвячені проблемам молодіжної зайнятості. Часто матеріали для публікацій у рубриках «Центр зайнятості інформує» надає Обласний центр зайнятості, який оприлюднює також пост-релізи проведених засідань, нарад, круглих столів та заходів задля висвітлення

актуальних проблем зайнятості регіону. Робота з інформування населення проводиться також на сайті Центру зайнятості, проте молодіжному безробіттю приділяється недостатня увага.

Інформація щодо державної підтримки молодих фахівців та чинні програми розвитку молодіжного підприємництва у регіонах майже відсутні. Це призводить до того, що молодь позбавлена можливості мати інформацію про реальну ситуацію на ринку праці, про недобросовісні підприємства, які не оплачують працю молоді, звільняють та експлуатують безкоштовно під час випробувального терміну юнаків та дівчат.

Роль мас-медіа у вирішенні питань молодіжного працевлаштування полягає у тому, щоб привернути увагу суспільства та влади до проблеми, проінформувати і роботодавців, і молодих людей про останні тенденції розвитку ринку праці. ЗМІ можуть створити інформаційне поле для взаємозв'язку між молодими фахівцями, що шукають роботу, та підприємцями, які мають відповідні вакансії. Саме тому регіональній та місцевій пресі варто звернути увагу на проблеми молодіжної зайнятості і стати інформаційною ланкою у сприянні вчорашнім студентам реалізувати свій професійних потенціал.

Безперечно в еру інноваційних технологій доцільним буде інформувати молодь через спеціально створені сайти, як мають бути прорекламовані та давати можливість безкоштовно розміщувати своє резюме безробітним, що значно спростить пошук роботи та коротить час пошуку.

Працевлаштування молоді напряму залежить від тієї політики, яку проводить навчальний заклад. Дуже часто стажування студентів переростає у гарантоване працевлаштування. Інформація на сайтах провідних закладів освіти про курси для випускників за окремими професійними напрямками, які були б актуальними для Чернігівщини, відсутня. Крім того, відсутні відомості про рейтинг та оцінки студентів випускників, які є корисними і для роботодавця, і для молодого фахівця, який міг би вдало презентувати свої знання на ринку праці, а також інформація про кількість студентів, які працевлаштувалися на підприємства, де проходили практики.

Позитивним моментом є проведення Чернігівським обласним центром зайнятості ярмарок вакансій, на яких молодь знайомиться з діяльністю, можливостями подальшого працевлаштування та вимогами роботодавців, які вони ставлять перед випускниками навчальних закладів, а також використання власного науково-інтелектуального молодіжного потенціалу органами місцевого самоврядування Чернігівської області.

Ефективним шляхом подолання молодіжного безробіття на регіональному рівні є підтримка та сприяння розвитку молодіжного підприємництва. Неможливість працевлаштування та застосування набутих професійних знань та вмінь спричинено відсутністю відповідної кількості підприємств, установ та організацій, здатних забезпечити всіх випускників робочим місцем, і незбалансованістю між потребами ринку праці і професійною пропозицією, яку формують ВНЗ, і небажанням випускників працювати не за фахом або ж працювати за мінімальну заробітну плату та інше. Багато молодих людей мають бажання та хист до здійснення підприємницької діяльності, яка потребує системної підтримки та вимагає відповідного інституційного забезпечення.

Для ефективного подолання безробіття серед молоді можна окреслити наступні цілі та заходи реалізації для всіх сторін цих відносин, оскільки всі суб'єкти мають різні інтереси, що нерідко і стає причиною збільшення безробіття (див. табл. 3.1).

Запровадження цих заходів при взаємодії всіх учасників призведе до зниження безробіття серед випускників ВНЗ та молоді. З метою зменшення безробіття серед молоді та її зацікавленості у власній зайнятості нами пропонується застосовувати такі програми:

1) впровадження бригад, що ведуть роз'яснювальну роботу та висвітлюють потреби ринку праці кожного регіону за участю працівників служб зайнятості та представників підприємств, установ, організацій, які потребують залучення молоді на роботу;

2) уроки профорієнтації у школах, які дозволяють ще під час навчання у школі зробити вибір щодо своєї майбутньої професії, врахувавши всі ризики та

переваги щодо майбутнього працевлаштування, допомагають уникнути надлишкових професій;

3) перенавчання молоді, оскільки спостерігається перенасичення ринку праці для деяких професій і катастрофічний дефіцит професій прикладного характеру, проведення семінарів та тренінгів щодо можливостей працевлаштування, активізації власних зусиль у вирішенні проблем зайнятості та підвищенні самооцінки;

4) молодіжне пільгове кредитування для відкриття власної справи за участю держави та місцевих органів як гарантів погашення кредиту молодим підприємцям;

5) робота з формування кадрового резерву з числа студентів, молодих спеціалістів та залучення інтелектуального потенціалу студентів до потреб органів виконавчої влади та місцевого самоврядування.

Таблиця 3.1

Заходи щодо ефективного подолання безробіття з урахуванням інтересів цільових груп

Суб'єкт	Вигоди, які отримує суб'єкт	Заходи
Держава	<ul style="list-style-type: none"> – спрямування інвестицій в освіту; – підготовка платників податків та необхідних спеціалістів 	<ul style="list-style-type: none"> – створення пільг для роботодавців у разі влаштування на перше робоче місце; – збільшення кількості місць державного замовлення для непопулярних професій; – надання цільових субсидій для підготовки спеціалістів для підприємств, що надають місця випускникам; – створення порталу пошуку роботи для випускників
Молоді спеціалісти	<ul style="list-style-type: none"> – високооплачувана робота; – конкурентоздатність на ринку праці; – вища освіта; – набуття певних вмінь та навичок 	<ul style="list-style-type: none"> – проходження тренінгів, майстер-класів з отриманням сертифікатів; – пошук та прийняття участі у програмах стажування; – розміщення свого резюме на сайтах для пошуку роботи; – вивчення іноземної мови; – займання моніторингом ринку; – цілеспрямованість та не здаватися при перших невдачах
Роботодавці	<ul style="list-style-type: none"> – знаходження кваліфікованих спеціалістів; – пошук якісної робочої сили; – сплата менших податків 	<ul style="list-style-type: none"> – пропонувати програми стажування; – проводити дні відкритих дверей; – створення та розвиток молодіжних проєктів; – створення літніх програм працевлаштування; – проведення конкурсів інновацій та прийом на роботу переможців; – вивчення досвіду найбільш розвинутих інтернаціональних компаній
Навчальні заклади	<ul style="list-style-type: none"> – збільшення кількості державного замовлення; – заповнення всіх контрактних місць; – розширення діапазону спеціальностей 	<ul style="list-style-type: none"> – вдосконалення програми практики, контроль за її проходженням; – перегляд навчальних програм ВНЗ, орієнтуватися на практичні навички студентів; – розширення ярмарок вакансій; – створення на базі навчального закладу робочих місць; – проведення профорієнтаційної роботи зі школярами старших класів

На Чернігівщині для подолання молодіжного безробіття, інформаційного забезпечення та формування інфраструктури для розвитку молодіжного підприємництва наміт пропонуються наступні заходи, наведені в табл. 3.2.

Таблиця 3.2

Пропоновані шляхи подолання молодіжного безробіття в регіоні

Завдання	Заходи
Систематичне оновлення реєстру елементів інфраструктури підтримки підприємництва	Налагодження взаємодії елементів інфраструктури підтримки малого підприємництва
Проведення регіонального туру Всеукраїнського конкурсу бізнес-планів підприємницької діяльності серед молоді	Підтримка молодіжних підприємницьких ініціатив
Створення при ВНЗ навчально-методичних та консалтингових центрів (молодий бізнес)	Адаптація молоді до сучасних умов підприємницької діяльності
Організація роботи багатовекторної гарячої лінії для підприємців області; проведення Днів консультаційної юридичної допомоги	Інформаційно-консультаційна допомога суб'єктам підприємницької діяльності
Проведення навчальних семінарів-тренінгів для представників громадських об'єднань підприємців	Реалізація освітніх програм, підвищення інформаційної обізнаності суб'єктів підприємництва
Влаштувати бізнес-заходи, запрошуючи студентів відповідного профілю	Формування бізнес-культури у підприємницькому середовищі області
Розвиток Молодіжної школи бізнесу з організацією навчального циклу з основ ведення підприємницької діяльності	Навчання молоді підприємницькій діяльності, підвищення інформаційної обізнаності молодих підприємців; проведення міських, районних та обласних круглих столів, навчальних семінарів із залученням підприємців області, у тому числі молоді з обмеженими фізичними можливостями

Для вирішення молодіжного безробіття потрібно опиратися не тільки на власний досвід, а й на досвід інших областей, а також на досвід розвинутих держав, які активно борються з цією проблемою. Так, наприклад, створення банку даних невикористаних невиробничих та виробничих приміщень, незавершеного будівництва, які здаються в оренду або на продаж суб'єктам підприємництва, сприятиме запровадженню та початку нової справи.

Проведення на постійній основі семінарів з питань підприємництва сприяє підвищенню рівня обізнаності, нових знайомств їх учасників, а також обговорення проблем галузі та регіону. Наявність інтернет-ресурсів дозволяє отримати відповіді на правові питання з підприємницької діяльності, збагатити досвід, ознайомитися з грантовими програмами.

Для подолання безробіття серед випускників навчальних закладів необхідно запровадження рейтингів успішності студентів ВНЗ, яке має бути доступним на офіцій

Висновки до розділу

З метою вдосконалення регіональної політики у сфері зайнятості розроблено пропозиції формування програми сприяння зайнятості населення в регіоні. Ефективність регіонального регулювання зайнятості населення значною мірою залежить від якості та цілеспрямованості програм зайнятості та має передбачати комплексний підхід до їх формування.

Необхідно проводити комплексний підхід до програм регулювання зайнятості населення. Обгрунтовано виділити два рівні програм, які дозволили б сприяти розробці регіональної програми зайнятості населення на засадах узгодженості та доцільності. Обидва рівні програм між собою мають передбачати тісний взаємозв'язок, взаємозалежність та взаємодоповнюваність.

Уточнено стратегічні заходи в межах регіональних програми зайнятості населення за критеріями пріоритетності має передбачати та базові принципи їх розробки. Запропоновано схему інформаційних потоків в процесі управління зайнятістю населення регіоні.

На базі Головного управління праці та соціального захисту населення обласної державної адміністрації регіону запропоновано створити інформаційний відділ комплексної маркетингової інформації, який, на основі координації та взаємодії суб'єктів механізму регулювання зайнятості, збирав, обробляв та надавав інформацію, яка б дозволила поліпшити процеси регулювання зайнятості населення. Ця інформаційна система повинна об'єднати усіх суб'єктів, розподіливши функції між ними за ієрархією.

В основу розробки програми зайнятості на регіональному рівні доцільно покласти концепцію організації зайнятості населення, яка визначає напрямки наукового, правового і організаційного забезпечення заходів. Уточнено перелік таких заходів.

Обгрунтовано пропозиції вдосконалення механізму регіонального регулювання ринку праці. Уточнено завдання покращення структури зайнятості в регіоні. Залежно від стану економіки та ринку праці пропонується здійснення активних та пасивних заходів регулювання зайнятості.

Необхідно удосконалити систему інформації щодо вакансій, передусім створити інтегровану базу даних про ринок робочої сили, яка б містила інформацію про потребу підприємств у кадрах за професіями та кваліфікаційними розрядами (структура професій, рівень кваліфікації), а також дані про кількість наявних та необхідних робочих місць за категоріями персоналу.

Розроблено систему прогнозування та врівноваження попиту та пропозиції на ринку праці регіону. Збалансування попиту та пропозиції передбачає взаємодію, посередництво та переговори між системою освіти та бізнесом. Забезпечення ефективного збалансування передбачає застосування узгоджених та плановірних процедур з прогнозування та проведенні політики, що заснована на надійних даних, діагностичних прийомах та інструментах моніторингу.

Систему регулювання зайнятості населення в регіоні можна представити, як структурно-функціональну схему, яка являє собою сукупність трьох взаємодіючих підсистем: аналітичної; прогнозування; оперативного управління. Уточнено компоненти подальшого впровадження ефективної системи реалізації політики зайнятості в області. Запропоновані заходи дозволять отримати наступні результати: зростання чисельності та якості трудових ресурсів області; підвищення мотивації до продуктивної праці; збалансування окремих сегментів ринку, а також ринку праці і ринку освітніх послуг; забезпечення відповідного рівня та якості життя людей згідно із соціальними стандартами Євросоюзу; формування потужного середнього класу.

Запропоновано заходи зменшення молодіжного безробіття в регіоні. Зокрема запропоновано програми з метою зменшення безробіття серед молоді та її зацікавленості у власній зайнятості, а також заходи щодо ефективного подолання безробіття з урахуванням інтересів цільових груп

Для вирішення молодіжного безробіття потрібно опиратися не тільки на власний досвід, а й на досвід інших областей, а також на досвід розвинутих держав, які активно борються з цією проблемою. Зокрема створення банку даних невикористаних невиробничих та виробничих приміщень, незавершеного будівництва, які здаються в оренду або на продаж суб'єктам підприємництва, сприятиме запровадженню та початку нової справи.

ВИСНОВКИ

На основі проведених досліджень за темою дипломної роботи виконано актуальні завдання, які зводяться до такого:

Розглянуто теоретичні аспекти реалізації та удосконалення регіональної політики у сфері зайнятості і, зокрема, уточнено сутність регіонального безробіття як об'єкту регіонального регулювання; досліджено теоретико-методичні та практичні питання реалізації відповідної політики, визначено напрями її удосконалення. Безробіття — це складне соціальне, економічне і психологічне явище з негативними наслідками для конкретної особи і господарства регіону.

Світовий досвід та досвід незалежного розвитку України переконують, що більшість нагальних потреб громадян задовольняється в системі місцевого самоврядування. Саме з його допомогою можна сподіватися на найбільше використання потенціалу самоорганізації суспільства, ініціативи громадян, що досягається шляхом результативної регіональної політики у сфері зайнятості.

Роль регіонів у державному регулюванні зайнятості населення дедалі зростає – посилюється соціальна підтримка безробітних, активізується діяльність регіональних служб зайнятості. Нові завдання, які постають перед регіональними органами державного управління, полягають у тому, щоб створити умови для нарощування потенціалу зайнятості на основі реструктуризації наявного в регіоні виробничого та науково-технічного потенціалу, модернізації регіональних центрів науково-технічної та економічної інформації, розширення спектру маркетингової діяльності.

Визначено рівні регулювання регіональної зайнятості та пріоритетні напрями відповідного регулювання. Проведення регіональної політики зайнятості населення здійснюється шляхом розробки та реалізації державної та регіональної програм зайнятості, які формуються в залежності від ситуації на ринку праці та прогнозу його розвитку. Державна політика зайнятості на регіональному рівні реалізується в межах обласної програми, а також шляхом районних, міських (локальних) програм зайнятості населення.

В результаті дослідження стану та проблем реалізації регіональної політики у сфері зайнятості здійснено загальний аналіз динаміки рівня зайнятості в регіонах країни та оцінку реалізації регіональної політики у сфері зайнятості, досліджено результативність та проблеми функціонування механізму регіонального відповідного регулювання.

Аналіз показав, що традиційно найбільший рівень безробіття спостерігається у західних та центральних областях України. Після 2014 року найбільший рівень безробіття відповідає Луганській та Донецькій областям. В регіонах країни тенденція збільшенням попиту на робочу силу не співпадає з тенденцією збільшення рівня безробіття населення тобто має місце неузгодженість попиту і пропозиції на ринку праці, в результаті чого безробітні не можуть знайти нове місце роботи.

В регіонах якісний склад заявлених вакансій залишається незмінним: зберігається невідповідність структури вакансій, що пропонуються професійно-кваліфікаційному складу зареєстрованих безробітних. У структурі вакансій, як і раніше переважає попит на робітничі професії з відносно низькою заробітною платою, непривабливими або важкими умовами праці. Це пояснюється тим, що такі робочі місця не користуються популярністю у працівників, особливо коли є інші можливості для зайнятості. Отже, збереження й надалі подібної ситуації може негативно впливати на стан зареєстрованого ринку праці.

У структурі зайнятого населення в регіонах країни за професійними групами найбільшу частку складали особи, які працювали у найпростіших професіях, або професіонали (по 18,0%) та працівники сфери торгівлі та послуг (16,6%). При цьому найменшу питому вагу серед зайнятого населення складали технічні службовці (3,2%) та кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства (1,0%).

Якщо розглядати рівень безробіття в динаміці, то цей рівень в регіонах країни майже залишився однаковим, якщо не рахувати 2014 та 2015 роки. Ці роки можна розглядати як виключення з позицій результативності державного регулювання у сфері зайнятості.

Розглянуто структуру, основні функції та особливості Державної служби зайнятості в частині її регіональних відділень. Регіональні відділення державної служби зайнятості здійснюють свою діяльність на безоплатній основі. Окрім послуг із пошуку підходящої роботи та підбору персоналу, служба надає послуги з державного соціального страхування на випадок безробіття, а також здійснює виплату матеріального забезпечення у зв'язку з тимчасовою втратою роботи.

Оцінюючи регіональну політику зайнятості молоді в цілому, можна відмітити, що в областях здійснювалася значна кількість заходів, прикладалися значні зусилля для підвищення рівня працевлаштування молоді. В той же час проблема молодіжної зайнятості остаточно не вирішена. Найбільшою перепорою цьому є те, що не планувалися і не здійснювалися заходи, спрямовані на реалізацію основних стратегічних завдань розвитку регіону.

Проведений аналіз свідчить, що регіональна політика зайнятості молоді потребує удосконалення з метою підвищення її дієвості та результативності. Визначення напрямів її удосконалення має здійснюватись на основі вивчення та впровадження позитивного досвіду розвинених країн.

В областях регіональні органи публічної влади часто розроблювали власні програми у сфері зайнятості. За своїм змістом формальні програми в різних областях мало чим різняться. В цих програмах заявлялась певні цілі, однак більшість з них були формальними та не забезпечувалися реальними діями або видатками з обласних бюджетів. Заявлялося, що створення нових робочих місць було забезпечено органами влади чи регіональними відділеннями державної служби зайнятості. Однак за фактом ці місця створювалися в економіці регіону самостійно окремими секторами, а державні установи лише сприяли цьому процесу та здійснювали статистичний облік. Досить часто служби зайнятості не в змозі запропонувати достойну роботу, особливо коли це стосується висококваліфікованого персоналу, який володіє високим рівнем розвитку якісних характеристик людського капіталу. В цілому заходи регіональних органів, що причетні до регулювання зайнятості, мали консультативний, роз'яснювальний та інформаційний характер.

Рівень безробіття за окремими областями суттєво різниться. Однак ця різниця не зумовлена різним рівнем регулювання у сфері зайнятості, а скоріше пояснюється регіональними економічними чи політичними чинниками розвитку господарства регіону. Обласні адміністрації, райони, а пізніше і адміністрації ОТГ традиційно не планували та не здійснювали суттєвих дій у сфері зайнятості вважаючи, що це обов'язки структур державної служби зайнятості національного рівня. При цьому регіональні відділення цієї служби діяли без специфіки регіонів однаково на всій території країни згідно з національними програмами у сфері зайнятості. Діяльність регіональних структур державної служби зайнятості в окремих областях була в цілому однаковою.

З метою вдосконалення регіональної політики у сфері зайнятості розроблено пропозиції формування програми сприяння зайнятості населення в регіоні. Обґрунтовано виділити два рівні програм, які дозволили б сприяти розробці регіональної програми зайнятості населення на засадах узгодженості та доцільності. Обидва рівні програм між собою мають передбачати тісний взаємозв'язок, взаємозалежність та взаємодоповнюваність.

Уточнено стратегічні заходи в межах регіональних програм зайнятості населення за критеріями пріоритетності має передбачати та базові принципи їх розробки. Запропоновано схему інформаційних потоків в процесі управління зайнятістю населення регіоні.

На базі Головного управління праці та соціального захисту населення обласної державної адміністрації регіону запропоновано створити інформаційний відділ комплексної маркетингової інформації, який, на основі координації та взаємодії суб'єктів механізму регулювання зайнятості, збирав, обробляв та надавав інформацію, яка б дозволила поліпшити процеси регулювання зайнятості населення. Ця інформаційна система повинна об'єднати усіх суб'єктів, розподіливши функції між ними за ієрархією.

В основу розробки програми зайнятості на регіональному рівні доцільно покласти концепцію організації зайнятості населення, яка визначає напрямки наукового, правового і організаційного забезпечення заходів. Уточнено перелік таких заходів.

Обґрунтовано пропозиції вдосконалення механізму регіонального регулювання ринку праці. Уточнено завдання покращення структури зайнятості в регіоні. Залежно від стану економіки та ринку праці пропонується здійснення активних та пасивних заходів регулювання зайнятості.

Запропоновано удосконалити систему інформації щодо вакансій шляхом створення інтегрованої бази даних про ринок робочої сили, яка б містила інформацію про потребу підприємств у кадрах за професіями та кваліфікаційними розрядами (структура професій, рівень кваліфікації), а також дані про кількість наявних та необхідних робочих місць за категоріями персоналу.

Розроблено систему прогнозування та врівноваження попиту та пропозиції на ринку праці регіону. Збалансування попиту та пропозиції передбачає взаємодію, посередництво та переговори між системою освіти та бізнесом. Забезпечення ефективного збалансування передбачає застосування узгоджених та планованих процедур з прогнозування та проведенні політики, що заснована на надійних даних, діагностичних прийомах та інструментах моніторингу.

Систему регулювання зайнятості населення в регіоні можна представити, як структурно-функціональну схему, яка являє собою сукупність трьох взаємодіючих підсистем: аналітичної; прогнозування; оперативного управління. Уточнено компоненти подальшого впровадження ефективної системи реалізації політики зайнятості в області. Запропоновані заходи дозволять отримати наступні результати: зростання чисельності та якості трудових ресурсів області; підвищення мотивації до продуктивної праці; збалансування окремих сегментів ринку, а також ринку праці і ринку освітніх послуг; забезпечення відповідного рівня та якості життя людей згідно із соціальними стандартами Євросоюзу; формування потужного середнього класу.

Запропоновано заходи зменшення молодіжного безробіття в регіоні. Зокрема запропоновано програми з метою зменшення безробіття серед молоді та її зацікавленості у власній зайнятості, а також заходи щодо ефективного подолання безробіття з урахуванням інтересів цільових груп.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Закон України «Про зайнятість населення». – Урядовий кур'єр. – №34 (169) від 12.09.2012.
2. Закон України «Про професійний розвиток працівників» від 12.01.2012 №4312–IV. – Урядовий кур'єр. – №2 від 11.02.2012.
3. Arni, P, Lalive R, Van Ours JC (2016) How effective are unemployment benefit sanctions? Looking beyond unemployment exit. *J Appl Econ* 28(7): 1153–1178.
4. Cramer, C. (2015). *Jobs, unemployment and violence*. GSDRC Professional Development Reading Pack No. Birmingham: University of Birmingham.
5. Elder, S. 2015. “What does NEETs mean and why is the concept so easily misinterpreted?” Technical note no. 1, YEP, ILO Geneva, 16 p.
6. Fougere, D.; Kramarz, F.; Pouget, J. 2009. “Youth unemployment and crime in France,” *Journal of the European Economic Association*, 7(5), pp. 909-938.
7. Quintini, G (2011) Right for the job: over-qualified or under-skilled?. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers* 120, OECD, Paris.
8. Абашина О.В., Миценко І.М., Стежко Н.В. Вирішення проблем зайнятості молоді. — Кіровоград: Вид во КНТУ, 2005. — 40 с.
9. Аналіз та оцінка показників довготривалого безробіття у Карпатському регіоні України [Електронний ресурс] / Є. Ю. Шекета // Сталий розвиток економіки. – 2013. – № 3. – С. 189-194. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/sre_2013_3_42.pdf.
10. Близнюк В.В. Напруженість на регіональних ринках праці як індикатор ринкових перетворень суспільства: Збірник наукових праць. Вип.29 / К.: Інституту світової економіки і міжнародних відносин НАНУ, 2001.
11. Бодров В.Г. Державне регулювання економіки та економічна політика: навч. посіб. / В.Г. Бодров, О.М. Сафронова, Н.І. Балдич. – К.: Академвидав, 2010. – 520 с.
12. Василенко П.М. Зайнятість та соціальний захист населення від безробіття у питаннях та відповідях / П.М. Василенко, В.В. Федоренко. – К.: Алерта, 2011. – 303 с.

13. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості: навч. посіб. / В.С. Васильченко. – К.: КНЕУ, 2005. – 252 с.
14. Васильченко В.С. Ринок праці: навч.-метод. посіб. / В.С. Васильченко, В.М. Петюх, Л.В. Щетініна. – К.: КНЕУ, 2006. – 228 с.
15. Вдовіна Г.О. Аналіз ринку праці: пропозиція і попит на неї / Г.О. Вдовіна, -Л: вид. ЛНУ імені Івана Франка, 2011. – 145 с.
16. Волгин А. Цели и задачи кадровой политики // Проблемы теории и практики управления. – №4. – М.: 1992. – С. 45–49.
17. Волкова О.В. Ринок праці: навч. посіб. / О.В. Волкова. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 642 с.
18. Всеукраїнська інформаційно-аналітична «Міграція» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://tsn.ua/ukrayina/ukrayinu-zalishat-milyonitalanovitih-lyudey-pislya-vidkritttyakordoniv-ekonomist-518017.html>
19. Головатий М.Ф. Молодіжна політика в Україні: проблеми оновлення. — К.: Наук. думка, 2003. — 236 с.
20. Головки М.Л., Пастухов В.П. Зайнятість населення України: соціально-економічні, правові та історичні аспекти. – К. 1998. – 381 с.
21. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручн. — 5-те вид., оновлене. / О.А. Грішнова. — К.: Знання, 2011. — 390с.
22. Дані офіційного сайту Державної статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>
23. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/> 4. Буряк П.Ю. Економіка праці й соціально-економічні відносини / П.Ю. Буряк.— К.: Центр навчальної літератури, 2010. – 440 с.
24. Діденко Я. Формування ефективною державної політики зайнятості в Україні // Україна: аспекти праці. — 2002. — № 2. — С. 3—7.
25. Діловий регіон / Новини Черкаського обласного центру зайнятості [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dr.ck.ua/cherkaskyy-oblasnyy-centr-zaynyatosti>

26. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / [А. М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.]; за ред. А.М. Колота. – К.: КНЕУ, 2009. – 711 с.
27. Інформаційна записка про стан ринку праці та діаграми [Електронний ресурс] // Державна служба зайнятості України. – Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua/statdatacatalog/document?id=310123>.
28. Казюка Н.П. Зайнятість населення: проблематика та наслідки негативних тенденцій для регіону / Н. Казюка; Дніпропетр. нац. ун-т. // Економіка: проблеми теорії та практики: збірник наукових праць. – Т. 2. – Дніпропетровськ 2009. – С. 553–558.
29. Калетнік Г.М. Державне регулювання економіки: навч. посіб. / Г.М. Калетнік, А.Г. Мазур, О.Г. Кубай. – К.: Хай-Тек Прес, 2011. – 427 с.
30. Калина А.В. Державне регулювання зайнятості: навч. посіб. / А.В. Калина. – К.: МАУП, 2006. – 144 с.
31. Калина А.В. Ринок праці: навч. посіб. / А.В. Калина. – К.: МАУП, 2006. – 153 с.
32. Колективна монографія «Проблемні питання реформування соціальної сфери» // За ред. заслуженого економіста України Т.М. Кір'ян. – К.: «Соцінформ».
33. Колот А.М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: монографія / А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 2004. – 230 с.
34. Крушельницька О.В. Управління персоналом: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – 2-е вид., переробл. й допов. – К.: Кондор, 2005. – 308 с.
35. Куйбіда В. Про сучасний стан регіонів та перспективи їх розвитку [Електронний ресурс] / В. Куйбіда. — Режим доступу: <http://www.nru.org.ua>
36. Кулицький С. Проблеми розвитку ринку праці в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://nbuviar.gov.ua/images/ukraine/2017/ukr21>
37. Лібанова Е. Ринок праці: навч. посіб. / Е. Лібанова. – К.: Центр навчальної літератури, 2003. – 223 с.

38. Лібанова Е.М. Ринок праці та соціальний захист: навч. посіб. із соц. політики / Е.М. Лібанова, О.В. Палій. – К.: Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2004. – 491 с.
39. Лібанова, Е. Ціннісні орієнтації та соціальні реалії українського суспільства / Е. Лібанова // Економіка України. – 2008. – №10. – С.120-136.
40. Лісогор Л. С. Узгодження гнучкості ринку праці та соціальної захищеності працівників в Україні: проблеми та перспективи // Формування ринкової економіки: Зб. наук, праць. – Спец. вип. у 3-х томах. Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – Київ: КНЕУ, 2010. – Т. 3. – С. 168-175.
41. Лісогор Л.С. Активізація політики зайнятості у контексті конкурентних змін на ринку праці трансформацій Л.С. Лісогор // Спец. вип. зб. наук. праць за матеріалами наук. практ. конф.: "Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики". — Квітень 2007 р., Київ. — Т. 2. — Ч. 2. — К.: КНЕУ, 2007. — С. 486—491.
42. Літинська В.А. Державне регулювання зайнятості населення в Україні / В.А.Літинська / Економічний вісник Держбанку № 3 (33), 2013. С.260-263.
43. Ляхович, Г. І. Фінансування соціальної сфери в умовах децентралізації управління / Г. І. Ляхович // Фінанси України. – 2006. – №6. – С.100-106.
44. Марчук О.Г. Статистичне дослідження ринку праці в Україні/ О.Г. Марчук, А.В. Вороніна//Економічні науки. – 2017. – № 9 (49). – С. 541.
45. Маршавін Д.Ю. Діяльність державної служби зайнятості з попередження неврегульованої зовнішньої трудової міграції, протидії торгівлі людьми та ліквідації праці: навч. посіб. / Д.Ю. Маршавін, С.Я. Беляєва, Е.М. Мручковська [за заг. ред. С.І. Литвин, Д.Ю. Маршавіна] – К.: 2007. – 312 с.
46. Маршавін Ю.М. Регулювання ринку праці України: теорія і практика системного підходу: монографія / Ю.М. Маршавін. – К.: Альтерпрес, 2011. – 396 с.
47. Онікієнко В.В. Продуктивна зайнятість: зміст, актуальні проблеми і шляхи досягнення / В.В. Онікієнко, Н.І. Коваленко; НАН України, Рада по вивч. продукт. сил України. – К. : Принт Експрес, 1999. – 52 с.

48. Основи економічних знань. Сутність і причини безробіття [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://library.if.ua/book/41/2804.html>.

49. Осовська Г.В. Управління трудовими ресурсами: навч. посібн. / 115 Г.В. Осовська, Г.В. Крушедьницька. – К.: ЦУЛ, 2008 – 224 с.

50. Петюх В.М. Ринок праці: навч. посіб. / В.М. Петюх – К.: КНЕУ, 1999. – 288 с.

51. Петюх В.М. Ринок праці: навч.-метод. посіб. / В.М. Петюх. – К.: КНЕУ, 2000. – 128 с.

52. Пітюлич М.І., Мікловда В.П. Формування економічного механізму регулювання зайнятості в умовах становлення ринкових відносин. — Ужгород: Карпати, 1994.

53. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування державного управління у сфері зайнятості населення та соціального страхування на випадок безробіття: Проект Закону України в (Відомості Верховної Ради України, 2013 р., N 24, ст. 243) [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/NT1596.html

54. Про Державну службу зайнятості України: Указ Президента України від 16.01.2013. № 19/2013. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/19/2013>

55. Продовження навчання та здобуття професії. Статистичний бюлетень. Державна служба статистики України, 2012.

56. Пропозиція робочої сили та попит на неї [Електронний ресурс] // Державна служба зайнятості України. – Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua/statdatacatalog/document?id=318860>.

57. Регіональна політика в країнах Європи: Уроки для України / С. Максименко, Є. Кіш, М. Ленджел, І. Студенніков ; за ред. С. Максименка. – К. : Логос, 2000. – 171 с.

58. Регіональне управління : навч. посіб. / Л. М. Зайцева, С. М. Серьогін, Н. Й. Коніщева [та ін.] ; за заг. ред. Л. М. Зайцевої. – Д. : ДФ УАДУ, 2000. – 240 с.

59. Регіони України: проблеми та пріоритети соціально-економічного розвитку : монографія ; за ред. З. С. Варналія. – К. : Знання України, 2005. – 498 с.
60. Реформа публічного управління в Україні: виклики, стратегії, майбутнє : монографія / відп. ред. І. А. Грицяк. – К. : К.І.С., 2009. – 240 с.
61. Ринок праці та зайнятість населення: проблеми теорії та виклики практики: кол. моногр. / Ред.-координатор М.В.Туленков. – К.: ІПК ДСЗУ, 2010. – 363 с.
62. Ринок праці України 2013 [Електронний ресурс] // Державна служба зайнятості України. – Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua/statdatacatalog/document?id=318858>.
63. Руженський М.М. Соціальний захист населення в умовах формування ринкової моделі економіки України: монографія / М.М. Руженський. –К.: ІПК ДСЗУ, 2013. – 318 с.
64. Сайт Держстату України [Електрон. ресурс]. Ринок праці.
65. Свірін М. Г. Механізми наближення системи публічного управління України до європейських стандартів: регіональний та субрегіональний рівень : наук. розробка / М. Г. Свірін, Л. Л. Приходченко. – К. : НАДУ, 2008. – 48 с.
66. Старостенко Г. Г. Національна економіка: навч. посібник [для студ. вищ. навч. закл.] / Старостенко Г. Г., Онишко С. В., Поснова Т.В. – Київ : Ліра-К, 2012. – 432 с.
67. Статистичне дослідження заробітної плати в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/bitstream/>
68. Таршина, О. С. Державна політика регулювання зайнятості / О. С. Таршина // Економіка & держава. – 2006. – №1. – С.77-80.
69. Топчієв О. Г. Регіональний розвиток України і становлення державної регіональної політики : навч.-метод. посіб. / О. Г. Топчієв, Т. М. Безверхнюк, З. В. Тітенко. – О. : ОРІДУ НАДУ, 2005. – 224 с.
70. Трубич С.Ю. Сучасна парадигма української моделі зайнятості населення / С.Ю. Трубич, Є.П. Качан. – Тернопіль : Економічна думка, 1999. – 35 с.

71. Федоренко В.Г. Ринок праці в Україні та економічні тенденції в умовах світової економічної кризи / В.Г. Федоренко // Економіка і держава. 2009. №1 . С. 4-5.
72. Федунчик Л.Г. Ринок праці в Україні: проблеми та напрями їх вирішення /Л.Г. Федунчик // Ринок праці та зайнятість населення. – 2016. – № 2. – С. 31.
73. Чернюк Л.Г. Економіка та розвиток регіонів (областей) України: навч. посіб. / Л.Г. Чернюк, Д.В. Клиновий. — К.: ЦУП, 2003. — 316 с.
74. Чернявська О.В. Ринок праці: навч. посіб. [2-ге вид.перероб. та доп.] / О.В. Чернявська. – К: ЦНЛ, 2013. – 522 с.
75. Шевченко Л. С. Ринок праці: сучасний економіко-теоретичний аналіз: монографія / Л.С. Шевченко. – Харків, 2007. – 336 с.
76. Шкіндюк І. Ю. Шляхи удосконалення державного управління зайнятістю населення України / І. Ю. Шкіндюк. // Державне будівництво. - 2012. - № 1. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu_2012_1_43.
77. Шкіндюк І.Ю. Зарубіжний досвід вирішення проблем зайнятості і перспективи його застосування в Україні / І.Ю. Шкіндюк // Ефективність державного управління: зб. наук. пр. ЛРІДУ. – 2009. Вип. 21.- С.151- 158.
78. Юрик Я. І. Проблеми зайнятості та працевлаштування населення в умовах прийняття нового Закону України «Про зайнятість населення» / Юрик Я. І., Жук І. Л. // Економіка та держава. – № 10. – 2013. – С. 13-15.
79. Юрчик І. Б. Взаємозв'язок ефективності ринку праці та його інституційного забезпечення / І. Б. Юрчик // Науковий Вісник Херсонського державного університету. Економічні науки. – 2016. – Вип. 17. – Ч. 4. – С. 109.