

Київський національний університет імені Тараса Шевченка  
Міністерство освіти і науки України  
Київський національний університет імені Тараса Шевченка  
Міністерство освіти і науки України

Кваліфікаційна наукова праця  
на правах рукопису

**АНДРІЄВСЬКИЙ ОЛЕГ ГРИГОРОВИЧ**

УДК 351.83:331.5:352]:339.92

**ДИСЕРТАЦІЯ**

**МЕХАНІЗМИ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ НА  
РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ**

Спеціальність 281 «Публічне управління та адміністрування»

Галузь знань 28 «Публічне управління та адміністрування»

Подається на здобуття наукового ступеня доктора філософії в галузі публічного управління та адміністрування.

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело \_\_\_\_\_ Андрієвський О.Г.

Науковий керівник:

Галина Заворітня, кандидат політичних наук, доцент.

Київ – 2026

## АНОТАЦІЯ

*Андрієвський О.Г.* Механізми регулювання зайнятості населення на регіональному рівні в умовах євроінтеграції. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії з галузі знань 28 Публічне управління та адміністрування за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування». – Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Міністерство освіти і науки України. Київ, 2026.

*Актуальність* теми дослідження обумовлена тим, що в умовах євроінтеграції проблематика зайнятості набуває першочергової ваги, оскільки зайнятість населення відображає становище економіки держави. Зайнятість як соціально-економічне явище є суспільно корисною діяльністю, що пов'язується із задоволенням власних та суспільних запитів і забезпечує доходи громадян.

Ринок праці та зайнятість населення є невід'ємною складовою економічного устрою будь-якої країни, основою економічних процесів та економіки загалом. В останні роки відбулися трансформаційні процеси в економіці та політичному житті України, які позначилися на ринку праці та на зайнятості населення, яка безпосередньо впливає на стан економіки, а показники безробіття характеризують її ефективність.

В ході дослідження проаналізовано основні наукові підходи щодо державного регулювання зайнятості населення, на основі яких під зайнятістю населення запропоновано розуміти особливий вид діяльності громадян, не заборонений законодавством України, який здійснюється відповідно до укладених трудових договорів та передбачає задоволення як загальнодержавних потреб, так і потреб окремих домогосподарств, що має безпосередній відповідний вплив на рівень розвитку економіки країни та якість життя окремих сімей, а також впливає на відтворення, розподіл та

перерозподіл трудової активності населення.

Обґрунтовано, що напрями та методи державного регулювання зайнятості та ринку праці різноманітні та визначаються конкретною економічною ситуацією в країні, гостротою проблем, що виникають на ринку праці загалом. Найбільш поширеними з них є: створення нових робочих місць; розвиток та підтримка малого бізнесу; розширення масштабу професійної підготовки та перепідготовки кадрів; організація громадських робіт.

Розроблено схему державного регулювання зайнятості, яка передбачає наявність суб'єкта і його впливу на об'єкт за рахунок механізму державного регулювання. В якості конкретних механізмів виокремлено як ключові – нормативно-правовий, організаційно-інституційний та економічний.

Розроблено модель регулювання зайнятості населення на регіональному рівні на основі використання нормативно-правового механізму, який формує правове поле для реалізації регуляторних функцій держави, забезпечення створення та діяльності органів у сфері зайнятості населення загальнодержавного та регіонального рівня та реалізує процедури щодо фінансування державних заходів, соціального захисту та економічних можливостей розвитку господарської діяльності в регіоні.

Аргументовано, що у системі державного регулювання зайнятості населення організаційно-інституційний механізм спрямовується на процеси, пов'язані з формуванням, розподілом та використанням трудових ресурсів та подоланням диспропорцій між потребами та пропозиціями на ринку праці у межах наявних ресурсів.

Одним з ключових механізмів державного регулювання зайнятості населення є економічний механізм. Його системна сутність припускає цілеспрямованість, системність використання організаційних форм і економічних методів регулювання, потребує відповідних елементів, здатних стати економічною основою, гарантією працездатності сформованої структури. Центральним елементом економічної складової механізму,

адекватної ринковим відносинам, є компенсаційні інструменти центрів зайнятості, які виступають уніфікованою системою винагороди за результати виконаної роботи, а й основним елементом трудової мотивації. Компенсаційні інструменти можуть передбачати: постійну складову (посадовий оклад); змінну складову, що включає премії або бонуси за результатами роботи; непрямі компенсації або соціальні пільги. Тобто, економічний інструментарій дозволяє підтримувати внутрішньодержавну міграцію, посилити конкуренцію роботодавців, гарантувати фінансову підтримку.

Аналіз закордонного досвіду свідчить про те, що у різних країнах існують різні моделі системи зайнятості населення та механізми їх регулювання: континентальна (Німеччина, Франція); шведська (скандинавські країни), японська, англоамериканська (США, Великобританія, Канада, Ірландія).

Враховуючи досвід провідних зарубіжних країн, виділено основні заходи щодо забезпечення ефективності механізмів управління зайнятістю населення на регіональному рівні, що мають стати пріоритетними для України у перспективі: збір та розповсюдження інформації щодо стану попиту і пропозиції на ринку праці; створення єдиної інформативної бази даних про стан ринку праці; надання допомоги в розвитку професійно-технічного навчання, профорієнтацію та перепідготовку; розроблення програм навчання та перенавчання для підвищення конкурентоспроможності на ринку безробітних; розроблення регіональних програм зайнятості населення та цільових програм громадських робіт; розробка регіональних програм щодо розвитку та підтримки малого та середнього бізнесу; розвиток системи соціального забезпечення; регіональне забезпечення розвитку прогресивних технологій, що сприятимуть створенню нових робочих місць; формування необхідних організаційних та соціальних умов для забезпечення гарантій зайнятості; формування ефективної системи громадських робіт; сприяння у створенні відповідних комерційних структур, які будуть надавати

допомогу для всіх бажаючих знайти більш престижну або високооплачувану роботу у регіоні; стимулювання на регіональному рівні утворення гнучких форм зайнятості населення, здатних забезпечити працездатному населенню найбільш прийнятні форми зайнятості чи режими праці з врахуванням потреб працівників і дозволити підприємцям оперувати кількістю і якістю трудового потенціалу, який використовується на підприємстві, виходячи з потреб розвитку підприємства та регіону загалом.

До основних напрямів ефективного державного регулювання зайнятості населення в Україні на регіональному рівні запропоновано віднести: збір, обробку та поширення інформації про стан попиту та пропозиції на ринку праці; систему податкових пільг для сприяння створенню робочих місць; цілісну систему професійного навчання та перепідготовки осіб, які залишилися без роботи або тим, кому загрожує безробіття; програми навчання задля підвищення конкурентоспроможності на ринку безробітних; розроблення регіональних програм зайнятості населення; розвиток системи соціального забезпечення.

У першому розділі «Теоретико-методологічні основи дослідження державного регулювання зайнятості населення» здійснено огляд та аналіз наукових підходів щодо проблематики державного регулювання зайнятості населення, визначено сутність і зміст наукової категорії «зайнятість населення». Під зайнятістю населення запропоновано розуміти особливий вид діяльності громадян, не заборонений законодавством України, який здійснюється відповідно до укладених трудових договорів та передбачає задоволення як загальнодержавних потреб, так і потреб окремих домогосподарств, що має безпосередній відповідний вплив на рівень розвитку економіки країни та якість життя окремих сімей, а також впливає на відтворення, розподіл та перерозподіл трудової активності населення.

У другому розділі «Механізми державного регулювання зайнятості населення на регіональному рівні: вітчизняний та зарубіжний досвід» охарактеризовано механізми державного регулювання зайнятості населення

на регіональному рівні. Встановлено, що визначенню сутності механізму державного регулювання присвятили свої праці дослідники у сфері права, державного управління та економіки, більшість з яких розглядають трактують дане поняття як складну структуру взаємопов'язаних елементів.

У третьому розділі «Пріоритетні напрями удосконалення державного регулювання зайнятості населення на регіональному рівні в умовах євроінтеграції» аргументовано, що практичні кроки з виконання євроінтеграційних завдань повинні відбуватися за двома основними напрямками: по-перше, поступове створення внутрішніх передумов для інтеграції в ЄС, по-друге, посилення міжнародного співробітництва з ЄС, шляхом послідовної реалізації нової концепції співробітництва з сусідніми країнами, запропонованої Євросоюзом. Проаналізовано роль державно-громадського співробітництва та соціального діалогу в процесі удосконалення регулювання зайнятості населення.

У висновках окреслено основний зміст отриманих наукових результатів, в яких запропоновано розв'язання наукового завдання, яке полягає в розробці шляхів удосконалення державного регулювання зайнятості населення на регіональному рівні в умовах євроінтеграції.

*Ключові слова:* механізми державного регулювання, місцеве самоврядування, зайнятість населення, регіональний рівень, євроінтеграція, державно-громадське співробітництво, соціальний діалог, війна, територіальна громада (ТГ), сталий розвиток, ринок праці, професійне навчання, підвищення кваліфікацій, соціальна безпека, національна безпека.

## ABSTRACT

*Andrievsky, O. H.* The mechanisms of population employment regulation at the regional level in the context of European integration. Qualifying scientific paper on the rights of a manuscript.

Dissertation for obtaining the scientific degree of Doctor of Philosophy in the field of public management and administration, specialty 281 "Public Management and Administration". Kyiv National University named after Taras Shevchenko. Kyiv, 2026

The relevance of the research topic is due to the fact that in the conditions of European integration, the issue of employment is of primary importance, the unemployment of the population in the economic state of the state. Employment as a socio-economic phenomenon is a socially useful activity that is connected with the satisfaction of personal and public needs and provides citizens with income.

The labor market and population employment are an integral part of the economic system of any country, the basis of economic processes and the economy in general. In recent years, transformational processes took place in the economy and political life of Ukraine, which affected the labor market and employment of the population, which directly affects the state of the economy, and unemployment indicators characterize its efficiency.

In the course of the study, the main scientific approaches to the state regulation of population employment were analyzed, based on which population employment is proposed to be understood as a special type of activity of citizens, not prohibited by the legislation of Ukraine, which is carried out in accordance with concluded labor contracts and provides for the satisfaction of both national needs and the needs of individual households, which has a direct corresponding effect on the level of development of the country's economy and the quality of life of individual families, as well as affects the reproduction, distribution and redistribution of labor activity of the population.

It is substantiated that the directions and methods of state regulation of employment and the labor market are diverse and are determined by the specific

economic situation in the country, the severity of problems arising in the labor market in general. The most common of them are: creation of new jobs; development and support of small business; expanding the scale of professional training and retraining of personnel; organization of public works.

A scheme of state regulation of employment has been developed, which provides for the presence of the subject and its influence on the object due to the mechanism of state regulation. As specific mechanisms, the key ones are identified as regulatory and legal, organizational and institutional, and economic.

A model of population employment regulation at the regional level has been developed based on the use of a regulatory and legal mechanism that forms the legal field for the implementation of state regulatory functions, ensuring the creation and operation of bodies in the field of population employment at the national and regional levels, and implements procedures for financing state measures, social protection and economic opportunities for the development of economic activity in the region.

It is argued that in the system of state regulation of employment of the population, the organizational-institutional mechanism is aimed at processes related to the formation, distribution and use of labor resources and overcoming disparities between needs and offers on the labor market within the limits of available resources.

One of the key mechanisms of state regulation of employment of the population is the economic mechanism. Its systemic essence assumes purposefulness, the systematic use of organizational forms and economic methods of regulation, and requires appropriate elements capable of becoming an economic basis, a guarantee of the efficiency of the formed structure. The central element of the economic component of the mechanism, which is adequate to market relations, is the compensatory tools of the employment centers, which act as a unified system of remuneration for the results of the work performed, as well as the main element of labor motivation. Compensation tools may include: a permanent component (position salary); variable component, which includes bonuses or bonuses based on

work results; indirect compensation or social benefits. That is, the economic toolkit makes it possible to support intrastate migration, strengthen competition among employers, and guarantee financial support.

The analysis of foreign experience shows that in different countries there are different models of the population employment system and their regulation mechanisms: continental (Germany, France); Swedish (Scandinavian countries), Japanese, Anglo-American (USA, Great Britain, Canada, Ireland).

Taking into account the experience of leading foreign countries, the main measures to ensure the effectiveness of employment management mechanisms at the regional level are highlighted, which should become priorities for Ukraine in the future: collection and dissemination of information on the state of demand and supply on the labor market; creation of a single informative database on the state of the labor market; providing assistance in the development of professional and technical training, career guidance and retraining; development of training and retraining programs to increase competitiveness in the unemployed market; development of regional employment programs and target programs of public works; development of regional programs for the development and support of small and medium-sized businesses; development of the social security system; regional support for the development of advanced technologies that will contribute to the creation of new jobs; formation of the necessary organizational and social conditions to ensure employment guarantees; formation of an effective system of public works; assistance in the creation of appropriate commercial structures that will provide assistance to all those wishing to find more prestigious or highly paid work in the region; stimulation at the regional level of the formation of flexible forms of employment of the population, capable of providing the working population with the most acceptable forms of employment or work regimes taking into account the needs of employees and allowing entrepreneurs to operate with the quantity and quality of the labor potential used at the enterprise, based on the needs of the development of the enterprise and the region in general.

The main areas of effective state regulation of employment in Ukraine at the regional level are proposed to include: collection, processing and dissemination of information on the state of supply and demand in the labor market; a system of tax benefits to promote job creation; a comprehensive system of professional training and retraining of persons who have lost their jobs or those who are threatened with unemployment; training programs to increase competitiveness in the unemployed market; development of regional population employment programs; development of the social security system.

In the first chapter "Theoretical and methodological foundations of the study of state regulation of population employment", a review and analysis of scientific approaches to the issue of state regulation of population employment was carried out, the essence and content of the scientific category "population employment" was defined. It is proposed to understand the employment of the population as a special type of activity of citizens, not prohibited by the legislation of Ukraine, which is carried out in accordance with concluded labor contracts and provides for the satisfaction of both national needs and the needs of individual households, which has a direct and relevant impact on the level of development of the country's economy and the quality of life of individual families, as well as affects the reproduction, distribution and redistribution of labor activity of the population.

The second chapter "Mechanisms of state regulation of population employment at the regional level: domestic and foreign experience" describes the mechanisms of state regulation of population employment at the regional level. It has been established that researchers in the field of law, public administration and economics devoted their work to defining the essence of the mechanism of state regulation, most of whom consider and interpret this concept as a complex structure of interconnected elements.

In the third chapter "Priority directions for improving the state regulation of employment of the population at the regional level in the conditions of European integration" it is argued that practical steps for the implementation of European integration tasks should take place in two main directions: firstly, the gradual

creation of internal prerequisites for integration into the EU, secondly , strengthening international cooperation with the EU, through the consistent implementation of the new concept of cooperation with neighboring countries proposed by the European Union.

The role of state-public cooperation and social dialogue in the process of improving the regulation of population employment is analyzed.

The conclusions outline the main content of the obtained scientific results, in which a solution to the scientific task is proposed, which consists in the development of ways to improve the state regulation of employment of the population at the regional level in the conditions of European integration.

*Key words:* mechanisms of state regulation, local self-government, population employment, regional level, European integration, state-public cooperation, social dialogue, war, territorial community (TG), sustainable development, labor market, vocational training, advanced training, social security, national security.

## СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

### Праці, які відображають основні наукові результати дисертації

*Статті у наукових фахових виданнях України*

1. Андрієвський О.Г. Вплив організаційної структури органів виконавчої влади зарубіжних країн на систему державного регулювання сфери зайнятості населення. *Вчені записки таврійського національного університету імені В.І. Вернадського Серія: Державне управління*. Т. 31 (70). № 3. 2020. С. 1-6.

2. Filippova V., Lopushynskiy I., Artemyev O., Maltsev U., Sikorskiy M., Andrievskiy O. Mechanisms of interaction between the state and territorial communities in the management of assets. *Ad alta: journal of interdisciplinary research*. Special issue no.: 11/01/xviii. (vol. 11, issue 1, special issue xviii.). Pp.57-62.

Особистий внесок: *Аналіз організаційної структури органів виконавчої влади на систему державного регулювання в межах громад*

3. Андрієвський О.Г. Державне регулювання зайнятості населення на регіональному рівні: теоретичні засади. *Економіка та держава. Серія : Державне управління*. 2020. № 1. С. 24–28.

4. Андрієвський О.Г. Особливості ролі державно-громадського співробітництва в процесі регулювання зайнятості населення. *Наукові перспективи (Серія «Державне управління», Серія «Право», Серія «Економіка», Серія «Медицина», Серія «Педагогіка», Серія «Психологія»)*. Вип. № 4(34) 2023. С. 31-44.

## Праці, які додатково відображають наукові результати дисертації

### Тези конференцій

5. Андрієвський О.Г. Європейські пріоритети у сфері зайнятості в умовах сталого розвитку. *Україна 2030: публічне управління для сталого розвитку* : матеріали щоріч. міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 2020 р.) : у 3 т. / за заг. ред. А. П. Савкова, М. М. Білинської, О. М. Петроє. Київ : НАДУ, 2020. Т. 2. С.12-14

6. Андрієвський О.Г. Вплив інформаційних технологій на ринок праці та сферу зайнятості в умовах глобалізаційних процесів. *Теорія та практика публічного управління та адміністрування у XXI сторіччі : матеріали II Всеукраїнської науково-практичної конференції за міжнародною участю здобувачів вищої освіти та молодих вчених* (Київ, 22 лист. 2019 р.) : / за заг. ред. М. М. Білинської, О. М. Петроє, І. О. Дегтярьової. Київ : НАДУ, 2019. С. 23-24.

7. Андрієвський О.Г. Інструменти дослідження державного регулювання зайнятості населення. *Теорія та практика публічного управління та адміністрування у XXI сторіччі : матеріали III Всеукр. наук.-практ. конф. за міжнар. участю здобувачів вищої освіти та молодих вчених в рамках заходу «Школа розвитку молоді»* (Київ, 25 листоп. 2020 р.) / за заг. ред. А. Савкова, М. Білинської, О. Петроє, І. Дегтярьової. Київ : НАДУ, 2020. С. 11-12.

8. Андрієвський О. Г. Чинники державного регулювання зайнятості населення в Україні. *Актуальні проблеми науки і практики: сталий розвиток в умовах воєнного стану: тези доповідей учасників міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої пам'яті д.е.н., професора Горбоноса Федора Володимировича* (Львів, 26-27 грудня 2022 року). Львів: ЗВО «Львівський університет бізнесу та права», 2022. URL: <http://lubp.com.ua/wp-content/uploads/2022/12/83.pdf>

## ЗМІСТ

	<i>Стор</i>
ВСТУП .....	16
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ.....	26
1.1. Стан наукової розробленості державного регулювання зайнятості населення на регіональному рівні .....	26
1.2. Методичні підходи та інструменти дослідження державного регулювання зайнятості населення.....	43
1.3. Цілі та завдання процесу регулювання зайнятості населення на мезорівні .....	70
Висновки до розділу 1 .....	85
РОЗДІЛ 2. МЕХАНІЗМИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ: ВІТЧИЗНЯНИЙ ТА ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД.....	76
2.1. Нормативно-правовий механізм державного регулювання зайнятості населення на регіональному рівні .....	76
2.2. Роль та застосування організаційно-інституційного та економічного механізмів в регулюванні зайнятості населення на регіональному рівні .....	104
2.3. Системи зайнятості населення та механізми їх регулювання в зарубіжних країнах .....	124
Висновки до розділу 2 .....	145
РОЗДІЛ 3. ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ .....	147
3.1. Європейська інтеграція як чинник державного регулювання зайнятості населення в Україні.....	147
3.2. Роль державно-громадського співробітництва та соціального діалогу в процесі удосконалення регулювання зайнятості населення.....	169

3.3. Шляхи удосконалення державного регулювання зайнятості населення на регіональному рівні в умовах євроінтеграції .....	196
Висновки до розділу 3 .....	218
ВИСНОВКИ.....	224
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	231
ДОДАТКИ.....	257

## ВСТУП

Актуальність теми дослідження обумовлена тим, що в умовах євроінтеграції проблематика зайнятості набуває першочергової ваги, оскільки зайнятість населення відображає становище економіки держави. Зайнятість як соціально-економічне явище є суспільно корисною діяльністю, що пов'язується із задоволенням власних та суспільних запитів і забезпечує доходи громадян.

Ринок праці та зайнятість населення є невід'ємною складовою економічного устрою будь-якої країни, основою економічних процесів та економіки загалом. В останні роки відбулися трансформаційні процеси в економіці та політичному житті України, які позначилися на ринку праці та на зайнятості населення, яка безпосередньо впливає на стан економіки, а показники безробіття характеризують її ефективність.

Задля ефективного розвитку економіки держава застосовує відповідні важелі, зокрема механізми регулювання зайнятості населення, вдосконалення яких обумовлюють сучасні тенденції розвитку соціально-економічних систем в глобалізаційному вимірі. В Україні за сучасних умов господарювання очікування населення щодо підвищення добробуту і якості життя пов'язані з реалізацією права на гідну працю. Реформування механізмів регулювання ринку зайнятості населення має забезпечувати як поточні внутрішні потреби українського суспільства, так і реалізацію його євроінтеграційних пріоритетів.

Успішна реалізація завдань соціально-економічного розвитку регіону можлива при наявності інвестиційних коштів, сформованого стратегічного плану, сировинних та наявних трудових ресурсів. Регіон є складною системою, реалізація завдань в якій передбачає врахування різних напрямів та перерозподілу необхідних ресурсів. Одним з ключових завдань, які передбачені регіональним планом соціально-економічного розвитку, є забезпечення зайнятості населення на рівні регіону, а процеси державного

регулювання певної сфери діяльності можливі шляхом використання механізмів регулювання.

В свою чергу функціонування українського ринку праці є однією з складових ринків праці країн – членів ЄС, що свідчить про наближення до стандартів європейського ринку праці в контексті соціальної безпеки країни в умовах євроінтеграції. Вищевикладене підтверджує актуальність теми дослідження.

Треба зазначити, що проблематика державного регулювання зайнятості населення займає провідне місце у працях багатьох вітчизняних учених, зокрема таких, як: А.Л. Баланда, С.І. Бандур, В.С. Васильченко, Ю.П. Вірт, А.М. Волківська, О.С. Гайдаш, М.Л. Головка, С.С. Гринкевич, О.П. Дяків, М.І. Дяченко, П.І. Закерничний, Д.Р. Зоїдзе, Т.Л. Іванова, А.В. Іванченко, Н.П. Казюка, Є.П. Качан, О.І. Кремень, С.А. Лемешко, В.А. Літинська, О.А. Мельниченко, В.Л. Міненко, Р.М. Рудницька, В.Ю. Смочко, І.В. Терон, Л.О. Чорна, І.І. Юрчик та ін.

Над вирішенням проблем механізмів державного регулювання зайнятості населення на регіональному рівні та пріоритетних напрямів удосконалення даного регулювання в умовах євроінтеграції працювали такі вітчизняні та закордонні вчені, як: Л.І. Алонкіна, В.В. Безусий, К.О. Богатирьов, О.В. Боков, М.Ю. Борімчук, Ю.П. Вірт, Т.Р. Власова, П.В. Ворона, С.В. Гербеда, І.Ф. Гнібиденко, О.М. Гургула, В.В. Дружиніна, Л.М. Ємельяненко, В.П. Жданов, О.В. Загвойська, Н.М. Заярна, В.А. Зова, Л.В. Іванова, О.І. Кисельова, Г.О. Коваленко, С.П. Коваль, Т.П. Козарь, О.А. Козлова, Ж.А. Красноштан, В.В. Круглов, К.К. Лук'янова, Л.А. Мельник, О.В. Митяй, В.В. Онікієнко, О.М. Світовий, О.В. Сорока, Л.Г. Ткаченко, В.С. Толуб'як, М.В. Туленков, Т.А. Федотова, А.Ю. Чаленко, Г.І. Чепурко, Н.В. Чобанюк, Р.І. Шабанов, Т.Л. Шестаковська, О.В. Штанська, І.Д. Шумляєва, А.Ю. Юрченко, І.В. Яковюк, С.О. Ященко та ін.

Разом з тим, відсутні комплексні наукові дослідження механізмів регулювання зайнятості населення на регіональному рівні в умовах

євроінтеграції. Значна кількість теоретичних і практичних питань в цій сфері залишаються не дослідженими.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертаційне дослідження виконане відповідно до тематики науково-дослідних робіт Національної академії державного управління при Президентові України «Державне управління та місцеве самоврядування» (номер державної реєстрації 0199U002827); та в рамках науково-дослідної роботи кафедри глобалістики, євроінтеграції та управління національною безпекою НАДУ за темою: «Входження України до Європейського та Євроатлантичного просторів як гарантія забезпечення національної безпеки» (номер державної реєстрації 0119U101583).

Внесок автора полягає у розробленні методичних пропозицій та рекомендацій щодо удосконалення механізмів регулювання зайнятості населення на регіональному рівні в умовах євроінтеграції.

**Мета і завдання дослідження.** *Метою* дисертаційного дослідження є обґрунтування теоретико-методичних засад та розробка практичних рекомендацій, спрямованих на удосконалення механізмів регулювання зайнятості населення на регіональному рівні в умовах євроінтеграції.

Досягнення сформульованої мети зумовило необхідність вирішення таких завдань:

- систематизувати та з'ясувати наукові, методичні підходи та інструменти дослідження сутності державного регулювання зайнятості населення на регіональному рівні та з'ясувати завдання регулювання зайнятості населення на мезорівні;
- виокремити окремі механізми державного регулювання зайнятості на регіональному рівні, визначити роль та особливості застосування організаційно-інституційного та економічного механізмів регулювання зайнятості населення на регіональному рівні;
- проаналізувати закордонний досвід систем зайнятості населення та механізмів їх регулювання, за допомогою якого розкрити основні напрями

європейської інтеграції як чинника державного регулювання зайнятості населення в Україні та встановити заходи їх реалізації;

- з'ясувати та визначити роль державно-громадського співробітництва та соціального діалогу в процесі удосконалення регулювання зайнятості населення;

- виділити основні шляхи удосконалення державного регулювання зайнятості населення на регіональному рівні в умовах євроінтеграції.

*Об'єкт дослідження* є зайнятість населення на регіональному рівні в умовах євроінтеграції.

*Предметом дослідження* є механізми регулювання зайнятості населення на регіональному рівні в умовах євроінтеграції.

*Методи дослідження.* Методологічною основою дисертаційного дослідження слугували фундаментальні положення науки державне управління та загальнонаукові принципи аналізу суспільних явищ та процесів, а також праці провідних науковців. При цьому застосовані наступні методи: логіко-діалектичний метод пізнання – для з'ясування сутності поняття «зайнятість населення» (підрозділ 1.1); аналізу і синтезу – для обґрунтування нормативно-правового механізму державного регулювання зайнятості населення на регіональному рівні (підрозділ 2.1) та визначення ролі і застосування організаційно-інституційного та економічного механізмів в регулюванні зайнятості населення на регіональному рівні, ролі державно-громадського співробітництва та соціального діалогу в процесі удосконалення регулювання зайнятості населення (підрозділи 2.2, 3.2); методи системного аналізу – для з'ясування методичних підходів та інструментів дослідження державного регулювання зайнятості населення (підрозділ 1.2); системно-структурного аналізу – для визначення цілей та завдань процесу регулювання зайнятості населення на мезорівні (підрозділ 1.3); порівняльно правовий метод – для порівняння системи зайнятості населення та механізмів їх регулювання в зарубіжних країнах (підрозділ 2.3); формально-догматичний метод – для дослідження європейської інтеграції як

чинника державного регулювання зайнятості населення в Україні (підрозділ 3.1); алгоритмічний метод – при розробці шляхів удосконалення державного регулювання зайнятості населення на регіональному рівні в умовах євро інтеграції (підрозділ 3.3).

Практична значимість результатів дослідження полягає в розробці пріоритетних напрямків, шляхів щодо удосконалення механізмів регулювання зайнятості населення на регіональному рівні в умовах євроінтеграції.

**Наукова новизна дослідження** полягає в теоретичному узагальненні, критичному переосмисленні та практичному удосконаленні засад державного регулювання зайнятості населення на регіональному рівні в умовах євроінтеграційних трансформацій та воєнного стану. Уперше науково обґрунтовано та запропоновано низку теоретичних і прикладних положень, що поглиблюють наукову базу публічного управління у сфері ринку праці.

*Уперше:*

Розроблено та концептуалізовано механізм цільового контролю функціонування системи зайнятості населення у територіальній громаді, який відрізняється від традиційного моніторингу зайнятості фокусом на конкретні соціально-економічні показники. Запропонований механізм є інтегрованим інструментом, що охоплює: регулярне відстеження структури попиту на робочу силу за видами економічної діяльності; аналіз рівня заробітної плати та соціальних гарантій (наявність колективних договорів, соціальних пакетів); контроль виконання договірних умов; інтеграцію даних на рівні громади до єдиної інформаційно-аналітичної системи задля формування ефективної політики зайнятості;

Науково обґрунтовано доцільність запровадження інституційної одиниці – фахівця з цільового контролю функціонування системи зайнятості у територіальній громаді, який відповідатиме за систематизацію, аналіз і передачу даних про стан локального ринку праці, а також за комунікацію з місцевими органами влади, регіональними структурами та службами

зайнятості. Діяльність такого фахівця розглядається як ключовий елемент забезпечення адаптивності політики зайнятості до умов воєнного стану;

Сформульовано авторське визначення поняття «механізм цільового контролю функціонування системи зайнятості населення у територіальній громаді» як упорядкованої сукупності організаційно-правових, інформаційно-аналітичних та фінансово-економічних процедур, спрямованих на систематичне відстеження локальних параметрів ринку праці та оперативну адаптацію заходів публічного управління до актуальних викликів.

*Удосконалено:*

Механізм моніторингу зайнятості на регіональному рівні за рахунок включення компонента цільового контролю, що базується на даних територіальних громад, інтегрованих у централізовану інформаційну платформу, що дозволяє суттєво підвищити точність управлінських рішень і посилити нормативно-організаційне забезпечення регіональної політики зайнятості;

Категоріально-понятійний апарат науки публічного управління у сфері зайнятості шляхом уточнення змісту дефініцій «зайнятість населення», «моніторинг зайнятості», а також упровадження терміна «цільовий контроль функціонування системи зайнятості населення», який коректно відображає специфіку інституційного та правового регулювання на місцевому рівні;

Методичні підходи до оцінювання ефективності програм зайнятості через застосування інструментів фінансово-економічного аналізу (DCF, NPV, IRR, аналіз беззбитковості), що дозволяє здійснювати багатофакторну оцінку доцільності інвестицій у програми сприяння зайнятості з урахуванням обмежених ресурсів та цифрової зрілості громад;

*Набули подальшого розвитку:*

Механізми державного регулювання зайнятості на регіональному рівні (нормативно-правовий, організаційно-інституційний, економічний) – через

доповнення інструментами цільового контролю та адаптацію до умов воєнного стану та післявоєнного відновлення;

Наукові підходи до дослідження регіонального ринку праці – у контексті багаторівневої системи регулювання (державний – регіональний – територіальний), із врахуванням ролі державно-громадського партнерства, соціального діалогу та участі роботодавців у формуванні та реалізації програм зайнятості;

**Практичне значення одержаних результатів.** Практичні рекомендації щодо формування місцевих програм сприяння зайнятості, які відповідають сучасним викликам, включаючи обмеженість ресурсів громад, необхідність забезпечення прозорості використання бюджетних коштів та інтеграцію цифрових інструментів у процес управління зайнятістю. Теоретичні та прикладні висновки і рекомендації дисертаційного дослідження можуть бути використані в:

- *науково-дослідній роботі* – для подальших ґрунтовних наукових розробок методологічного та практичного інструментарію з метою ефективного державного регулювання зайнятості населення на регіональному рівні в умовах євроінтеграції;

- *законотворчій діяльності* – для удосконалення окремих положень національного законодавства в сфері державного регулювання зайнятості населення шляхом практичного втілення механізмів регулювання зайнятості населення на регіональному рівні в умовах євроінтеграції;

- *навчальному процесі* – при викладанні за фахом навчальних дисциплін, для підготовки підручників, навчальних посібників та навчально-методичних матеріалів.

Результати дисертаційного дослідження використано: Державним центром зайнятості України (довідка від 21.09.2022 № 33/181/3873-22); Інститут підвищення кваліфікації Державного центру зайнятості (довідка від 20.09.2022 №220/15/22).

**Особистий внесок здобувача.** Дисертація є самостійною науковою

працею здобувача. Усі теоретичні напрацювання, практичні рекомендації, висновки та пропозиції, які одержані в ході дисертаційного дослідження, розроблені здобувачем самостійно.

**Апробація результатів дослідження.** Основні положення та результати дисертаційного дослідження оприлюднені: Міжнародній конференції «Україна 2030: публічне управління для сталого розвитку» (Київ, 2020); Міжнародна конференція «Інформаційна стійкість України: виклики та загрози» (Київ, 2019); Всеукраїнська науково-практична конференція «Теорія та практика публічного управління та адміністрування у XXI сторіччі» (Київ, 2019 р.); Всеукраїнська науково-практична конференція «Теорія та практика публічного управління та адміністрування у XXI сторіччі» (Київ, 2020 р.).

**Публікації.** Основні теоретичні положення, пропозиції та рекомендації, сформульовані в роботі, викладено у 8 публікаціях. У фахових виданнях розміщено 3 публікацій, 1 стаття, яка включено до міжнародних наукометричних баз. Інші 4 публікацій додатково відображають наукові результати дисертації.

**Структура і обсяг дисертації.** Дисертаційна робота містить перелік умовних позначень, вступ, три розділи, висновки, список використаних джерел 200 найменувань, у т.ч. англомовних. Повний обсяг дисертації – 262 сторінок. Основного тексту – 198 сторінок.

## РОЗДІЛ 1

### ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

#### 1.1. Стан наукової розробленості державного регулювання зайнятості населення на регіональному рівні

Початок ХХІ століття ознаменовується розвитком новітньої креативної економіки, в центрі якої – інтелектуальний потенціал, інноваційні технології та глобалізаційні процеси. Останні значно впливають на вітчизняні ринки праці, де проходять суттєві зміни, які відносяться до різних секторів сфери праці та соціально-трудова відносин. Серед важливих прикладів змін, які відбуваються в соціально-трудова сфері, – виникнення новітніх нестандартних видів зайнятості громадян. При цьому, основний національний інтерес – це стабільне зростання економіки й достаток громадян України. Забезпечення національних інтересів та економічної безпеки є найважливішими функціями держави, втілення котрих повинне зміцнювати становище на міжнародній арені.

Реформи в економіці та розвиток ринкових відносин на сучасній стадії спричиняють суттєві зміни в сфері зайнятості громадян. Зважаючи на це, виникають проблеми, розв'язання котрих вимагає напрацювання нових теоретичних і методичних підходів. У всіх державах світу управління зайнятістю мешканців займає одну з ключових позицій в процедурах втілення політики держави. Це – не дарма, тому становище ринку праці, існування обставин для докладання праці визначають, загалом, соціально-економічне середовище держави, здатність державної політики розв'язувати найболючіші проблеми розвитку й соціальної безпеки, оскільки негативні тенденції на ринку праці спричиняють негативні економічні та соціальні наслідки. Ступінь зайнятості громадян – той соціально-економічний показник, котрий непрямо віддзеркалює результативність управління

економікою загалом. Це пов'язано з тим, що внаслідок стабільного економічного розвитку залишаються сталі відтворювальні пропозиції та гарантується динамічне зростання всієї економічної системи в заданому курсі на деякий період часу.

Варто звернути увагу на висловлювання Л. Чорної про те, що «політика зайнятості – це сукупність взаємопов'язаних заходів соціально-економічного характеру, спрямованих на забезпечення ринкової рівноваги ринку праці з метою створення та підтримання попиту на трудові ресурси та працівників, а також пропозиції відповідних трудових ресурсів за для вирішення проблеми зайнятості на загальносуспільному рівні» [168]. Гарантування стабільного соціально-економічного зростання можливе на базі становлення сучасної соціально-орієнтованої економіки.

У науковій літературі сучасна соціально-орієнтована економіка розглядається як модель, що поєднує конкурентність ринкових механізмів із високою соціальною відповідальністю держави та бізнесу, забезпечуючи збалансований розвиток через регулювання нерівностей, підтримання високого рівня зайнятості та інвестування в людський капітал. Так, за визначенням В. Геєця, соціально орієнтована ринкова економіка ґрунтується на поєднанні ефективних ринкових стимулів з інституційними механізмами соціального захисту, що забезпечують інклюзивне економічне зростання та розвиток людського потенціалу (Геєць, 2013). Подібної позиції дотримується і Т. Шульц, який підкреслює, що людський капітал є ключовою умовою сталого розвитку ринку праці, а соціально-економічна політика держави має бути спрямованою на формування умов рівного доступу до можливостей продуктивної зайнятості (Schultz, 1993).

Європейська традиція тлумачення соціально-орієнтованої економіки, представлена працями В. Еберта та Г. Зеннгера, наголошує на необхідності поєднання економічної свободи, підприємницької ініціативи та відповідальності держави за соціальну справедливість, гідні стандарти праці, запобігання бідності та захист вразливих груп населення (Ebert & Senghaas,

2007).

Узагальнюючи погляди перелічених авторів, сучасну соціально-орієнтовану економіку доцільно визначити як цілісну інституційно-економічну систему, у якій ринкові механізми функціонують у поєднанні зі стратегічними соціальними інструментами держави, спрямованими на забезпечення високої якості життя населення, розширення можливостей продуктивної зайнятості, зниження нерівностей, розвиток людського капіталу та підвищення економічної стійкості. В основі цієї моделі лежать принципи соціального партнерства, пріоритетності інвестицій у людський розвиток, відповідальності бізнесу та активної ролі держави у регулюванні соціально-трудова відносин.

Одним із пріоритетів залишається досягнення гармонійного розвитку ринку праці, гарантування ефективної зайнятості, що вимагає зважання на старіння населення, суттєві масштаби міграції, утримання невисокої вартості робочої сили, зменшення чисельності вакансій, погіршення якості наявних робочих місць. Ступінь зайнятості мешканців визначає становище макроекономічного середовища в державі, структуру національної економіки, ступінь зростання ринкових видів господарювання, інституційне забезпечення соціально-трудова відносин, ступінь підприємницької активності громадян та інше. Через це, для напрацювання та впровадження стратегій соціально-економічного зростання держави загалом та її регіонів зокрема, дуже важливим є окреслення чинників головного та непрямого впливу на зайнятість громадян і обґрунтування застосування оцінок впливу цих факторів на ступінь зайнятості під час розробки регіональних програм зайнятості.

В обставинах ринкового господарювання, фактор зайнятості населення є визначальним у становленні соціально-економічного стану держави загалом та кожного громадянина зокрема. Зважаючи на це, одна з найбільш важливих функцій держуправління – дослідження та належне регулювання процесів зайнятості громадян. В сучасних реаліях на регулювання ринків

праці впливає комплекс економічних чинників, в основному макроекономічного характеру, серед яких: зниження виробництва; структурні зміни в економіці, зокрема – в промисловості, сільському господарстві; зменшення масштабів інвестицій; суворі фінансово-кредитна політика; зростання малого підприємництва; демографічний чинник, що визначає кількість населення, природний і механічний рух, кількість економічно активного населення та ін. При цьому, результативна зайнятість гальмується соціальними чинниками, зокрема: незадовільними умовами праці на робочих місцях; невисоким рівнем зарплати; невідповідністю професійно-кваліфікаційного ступеня робітників вимогам економіки на ринку праці. Велика структурна криза, згорання виробництва машинобудування, ВПК, крах великої кількості підприємств легкої та переробної промисловості спричинили також руйнування результативної структури базових (для навчальних закладів) підприємств. В результаті було порушено цілісність лінії «освіта-виробництво», що спричинило погіршення якості підготовки та перепідготовки кадрів, в першу чергу, щодо надання та закріплення на практиці професійних знань, умінь та навичок. Робітничі професії стали непрестижними. Отже, виникли парадоксальні обставини, коли ринок праці регулюється скоріше попитом абітурієнтів, інтереси котрих дисонують із вимогами роботодавців до високопрофесійного трудового ресурсу, який адекватний до потреб економіки та технологій сучасного виробництва.

Відтак, ринок праці та зайнятість мешканців – невід’ємна складова економічного ладу будь-якої країни, основа економічних процесів та економіки в цілому. Зайнятість населення прямо має вплив на становище економіки, а показники безробіття визначають її результативність.

Зайнятість населення відноситься до головних макроекономічних показників і є основним складником соціально-економічної політики країни. Вітчизняний учений І. Гнибіденко в цьому зв’язку зазначає, що «економічний і соціальний розвиток значною мірою зумовлений взаємодією

структурно-інституційних трансформацій у господарській системі, зокрема в контексті зайнятості населення, міжнародної трудової міграції та забезпечення економічної безпеки» [33, с. 71]. Інший науковець А. Гуменюк стверджує, що «структура зайнятості населення визначається трансформаціями у матеріально-технічній основі виробництва, змінами галузевої будови економіки та впливом низки інших чинників» [41, с. 236]. Отже, зайнятість населення як соціально-економічне явище відображає становище економіки держави в цілому та певних її секторів зокрема.

У широкому розумінні зайнятість населення стосується всіх видів суспільно корисної діяльності громадян, котрі приносять заробіток (трудовий дохід). Іншими словами, зайнятість населення має відношення до великого кола явищ і процесів у соціально-економічному житті соціуму, що характеризують взаємини стосовно доцільного використання робочої сили, гарантування гідного ступеня життя зайнятих громадян, задоволення вимог національної економіки у робочій силі, враховуючи потреби працівників та інше.

В. Смочко та В. Бедзир дійшли висновку, що «на сьогодні категорія «зайнятість» має полінаукову природу, оскільки розглядається різними науковцями під різними кутами зору в залежності від критеріїв та потреб того наукового спрямування, до якого належать науковці. Іншими словами «зайнятість» це науковий феномен, який є предметом наукового пізнання в економічній, соціальній та правовій науках. З точки зору економіки зайнятість це фізичний прояв праці, активна діяльність носія праці – особи – спрямована на її трансформацію в економічний продукт. З точки зору соціальної науки зайнятість проявляється через задоволення потреби людини в праці, в її самореалізації через трудовий потенціал, людський, соціальний, інтелектуальний капітал. Цікаво, що з точки зору правової науки зайнятість це соціально-економічний про конституційного права особи на працю, її реалізацію шляхом власного волевиявлення поза волею чи впливом держави» [148]. Хоча слід чітко усвідомлювати, що законодавець сприймає

занятість в першу чергу як об'єкт правового регулювання, а відносини з приводу зайнятості – об'єктом державної політики.

Згідно із Законом України «Про зайнятість населення», зайнятість – це «не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їхніх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно» [126]. Для більш глибокого розуміння даного явища розглянемо основні підходи науковців до визначення поняття «зайнятість населення» (див. табл. 1.1).

Таблиця 1.1

**Основні підходи науковців до визначення поняття «зайнятість населення»\***

<b>ПІБ автора</b>	<b>Рік</b>	<b>Сутнісна характеристика</b>
Н. Афендікова	2003	Зайнятість населення – це відносини працівника й суспільного виробництва
Д. Зоїдзе	2004	Зайнятість населення – це купівля-продаж робочої сили
М. Жибак	2008	Зайнятість населення – це діяльність працездатного населення, пов'язана зі створенням суспільного продукту чи національного доходу
В. Онікієнко, Н. Коваленко	2008	Зайнятість населення – це необхідність відтворення, розподілу та перерозподілу трудоактивних громадян в суспільному виробництві, що є індикатором життя населення
О. Кремень	2010	Зайнятість населення – це економічна ринкова категорія, яка є системним поняттям, сутність якого можна розкрити тільки комплексно
І. Караченцева	2012	Зайнятість населення є складною системою взаємовідносин, які охоплюють економічно активне населення, суб'єкти господарювання та державу. Ця система регулює участь громадян у суспільно корисній діяльності, спрямованій на створення робочих місць через різноманітні форми їх участі у суспільному виробництві. Вона також впливає на процеси відтворення, розподілу та перерозподілу трудової активності населення і, отже, визначає якість життя громадян.
С. Коваль	2012	Зайнятість населення – це одна з найскладніших і найважливіших економічних категорій, оскільки, з одного боку, забезпечує виробництво валового внутрішнього продукту – основу життєдіяльності людського суспільства, а з іншого – відображає потребу кожної людини в самореалізації через участь у суспільно-корисній праці
П. Закерничний	2014	Зайнятість населення – це сукупність економічних, правових, соціальних, національних співвідношень,

		пов'язаних із забезпеченням працездатного населення робочим місцем і його участю в суспільно корисній роботі; Зайнятість населення – це співвідношення між кількістю працездатного населення й кількістю зайнятих, що характеризує рівень використання трудових ресурсів суспільства та ситуацію на ринку робочої сили
О. Мельниченко	2016	Зайнятість населення – це не «система», а «форма прояву» дій людей, не «процес», а «результат» працевлаштування
Є. Качан	2018	Зайнятість населення – це поняття, що характеризує діяльність частини населення в економічно активному віці, яка спрямована на створення національного доходу

Джерело: побудовано автором з використанням [4; 49; 55; 88;109]

Отже, як зазначає Н. Афендікова, «зайнятість населення – відносини працівника й суспільного виробництва» [4]. Д. Зоїдзе вважає, що «зайнятість населення – це купівля-продаж робочої сили» [55]. На думку М. Жибак, зайнятість населення треба розглядати як «діяльність працездатного населення, пов'язана зі створенням суспільного продукту чи національного доходу» [49].

Визначаючи поняття зайнятості населення, В. Онікієнко і Н. Коваленко першочергову увагу звертають на «необхідність відтворення, розподілу та перерозподілу трудоактивних громадян в суспільному виробництві, що є індикатором життя населення» [109]. О. Кремень вважає, що «зайнятість населення як економічна ринкова категорія є системним поняттям, сутність якого можна розкрити тільки комплексно» [88]. Це визначення враховує факт, що зайнятість населення охоплює різноманітні види діяльності, які дозволені законодавством і мають значний соціально-економічний вплив. Воно враховує не лише загальнодержавні потреби, а й потреби окремих домогосподарств, що є важливим аспектом зайнятості. Крім того, визначення вказує на важливість зайнятості для розвитку економіки країни та покращення якості життя населення.

І. Караченцева вважає зайнятість населення складною суспільно-економічною системою, яка поєднує працюючих громадян, роботодавців та державні інституції з метою створення робочих місць і залучення людей до виробництва. Вона підкреслює, що ця система впливає не лише на

працевлаштування, але й на розподіл і використання трудового потенціалу, що в підсумку визначає рівень життя населення [63]. С. Коваль розглядає зайнятість як одну з ключових економічних категорій: з одного боку, вона забезпечує створення валового внутрішнього продукту, що є основою економіки, а з іншого — дає людині можливість самореалізуватися через корисну працю [64].

Тоді як П. Закерничний розглядає зайнятість населення «у двох значеннях: 1) як сукупність економічних, правових, соціальних, національних співвідношень, пов'язаних із забезпеченням працездатного населення робочим місцем і його участю в суспільно корисній роботі; 2) як співвідношення між кількістю працездатного населення й кількістю зайнятих, що характеризує рівень використання трудових ресурсів суспільства та ситуацію на ринку робочої сили» [53].

На думку О. Мельниченка «зайнятість населення – це не «система», а «форма прояву» дій людей, не «процес», а «результат» працевлаштування» [102]. Є. Качан вважає, що «зайнятість населення – поняття, що характеризує діяльність частини населення в економічно активному віці, яка спрямована на створення національного доходу» [64].

Проаналізувавши основні підходи науковців до визначення досліджуваного поняття, можемо запропонувати власне визначення. Зокрема, на нашу думку, під зайнятістю населення варто розуміти особливий вид діяльності громадян, не заборонений законодавством України, який здійснюється відповідно до укладених трудових договорів та передбачає задоволення як загальнодержавних потреб, так і потреб окремих домогосподарств, що має безпосередній відповідний вплив на рівень розвитку економіки країни та якість життя окремих сімей, а також впливає на відтворення, розподіл та перерозподіл трудової активності населення. Ця діяльність здійснюється відповідно до укладених трудових договорів і передбачає задоволення як загальнодержавних потреб, так і потреб окремих домогосподарств. Зайнятість має безпосередній вплив на рівень розвитку

економіки країни та якість життя окремих сімей. Крім того, вона впливає на відтворення, розподіл та перерозподіл трудової активності населення.

Це визначення враховує факт, що зайнятість населення охоплює різноманітні види діяльності, які дозволені законодавством і мають значний соціально-економічний вплив. Воно враховує не лише загальнодержавні потреби, а й потреби окремих домогосподарств, що є важливим аспектом зайнятості. Крім того, визначення вказує на важливість зайнятості для розвитку економіки країни та покращення якості життя населення.

О. Дяків вказує, що зайнятість населення, в кості категорії правової науки, є предметом правового регулювання з боку органів державно влади, які тримаючи питання та показники зайнятості намагаються впорядкувати економічну систему держави в цілому. Це означає, що будь-які зміни в структурі зайнятості впливатимуть і на зміни в економічній системі держави. Натомість трансформаційні процеси в економіці не завжди корінним чином впливають на структуру зайнятості. Іншими словами дослідник приходиться до висновку, що саме через зайнятість держава одночасно впливає і на економічну складову суспільного буття, і на соціальний вимір економічних процесів [44]. При цьому, слід наголосити на снуванні низки суттєвих факторів зростання зайнятості, які здатні системно впливати на економічний розвиток держави шляхом стимулювання соціально-економічного розвитку саме через прямий вплив на якість трудових резервів та вартість праці к такої. Останнє розривається через рівень доходів у вигляді заробітної плати, що здатне не тільки підвищити рівень економічної спроможності держави та заможності населення, але й саме по собі впливати на інтенсифікацію економічних процесів через формування внутрішньодержавної купівельної спроможності населення, як носія праці [44].

Тривалий період трудова діяльність людини була пов'язана з бажанням задовольнити свої матеріальні потреби, не протиставляючи власних інтересів інтересам інших індивідів. На цьому етапі матеріальний інтерес також є провідним для людини, хоча прогрес сучасного суспільства забезпечують

нематеріальні цінності [45]. Зазнають змін соціально-трудова діяльність, ментальність та індивідуальність працівників, збільшується їхня професійна мобільність. Причини цих змін – перетворення характеру праці. Для певних категорій зайнятих, зокрема й підприємців, праця – індивідуальний творчий вияв вмінь особи, котра набуває нових якостей: ініціативності, креативності та творчості. Сучасний технологічний прогрес та перехід економіки до інноваційного розвитку вимагають найпродуктивнішого використання знань та вмінь працівників, щоби покращити застосування технологій, отримати економічні результати праці. Роботодавці чимраз більше цінують не тільки освіту, кваліфікацію, досвід, а й підприємливість, новаторський потенціал, вміння працювати в команді. Інноваційній економіці зі значною інформаційною та інтелектуальною «місткістю» характерна інноваційна форма зайнятості – гнучка, динамічна, продуктивна, що передбачає постійне оновлення, нову суть, структуру, види, форми зайнятості та їхнє постійне оновлення, зростання якості людського капіталу, втілення інтелектуального й творчого ресурсу громадян у сфері праці.

На думку А. Колота, «інтенсивне впровадження передових технологій, особливо інформаційно-комунікаційних, реформує не лише форми зайнятості, а й створює нові вимоги до працівників» [75, с. 73]. Спостерігається збільшення попиту на інтелектуальну та креативну працю, а також на висококваліфікованих фахівців, які відкриті до постійного навчання та готові засвоювати та інтерпретувати нові знання та навички. Інновації та технологічний прогрес роблять людський капітал найбільш важливим ресурсом для економічного розвитку. Зростання ролі творчої та інтелектуальної праці сприяє розвитку нових секторів економіки, таких як інформаційні технології, дизайн, наукові дослідження та інші. Це створює нові можливості для інновацій та розвитку глобальних технологічних лідерів.

З огляду на це, трансформація форм і видів зайнятості справді є результатом нестійкості ринку праці та системи зайнятості. Сучасна

динаміка економіки і технологій призвела до зменшення обсягів стандартної зайнятості, а традиційна практика закріплення робочого місця за працівником на тривалий термін стала менш актуальною. Розвиток інформаційних технологій та глобалізація створили передумови для появи нових режимів праці, таких як фріланс, дистанційна робота, гнучкий графік. Ці режими дають більше вільності та незалежності працівникам, але водночас створюють виклики у сфері соціального захисту, стабільності та професійної самореалізації [62, с. 169].

Серед ключових новацій у сфері зайнятості сьогодні вирізняються такі форми, як запозичена праця, дистанційна зайнятість, телеробота, фриланс, а також нетрадиційні режими робочого часу — поділ робочого місця між кількома працівниками, гнучкий графік, нестандартна тривалість робочого дня тощо. Ринок праці дедалі більше характеризується багатоваріантною гнучкістю, що проявляється у різноманітних форматах. Ці трансформації істотно впливають на соціально-трудова сферу, змінюючи як структуру, так і зміст трудових відносин [44].

Вслід світової економічної кризи, роботодавці все частіше почали переходити на гнучкі режими робочого часу, завдяки чому вони можуть зменшувати витрати на кадри, усувати стандартні робочі місця, оптимізувати податкові відрахування та виконання інших соціальних зобов'язань згідно з чинним трудовим законодавством. Середній та малий бізнес перебувають в основному на тіньовому ринку праці, що дає можливість виплачувати заробітну плату в «конвертах», також немає соціального захисту працівників. В такій ситуації встановити правові межі соціально-трудова відносин досить непросто. В перспективі, практика застосування нестандартних режимів праці поширюватиметься й надалі.

Цікаву класифікацію видів зайнятості надає В. Міненко, який пропонує розрізняти даний соціально-економічний феномен за наступними критеріями в залежності від характеризуюча ознаки одного з її елементів:

– за сферою реалізації праці населенням доцільно розрізняти такі види

зайнятості: робота в економічному секторі держави (носій праці визнається резидентом); робота за кордоном (носій праці визнається нерезидентом); службова діяльність пов'язана із особливою формою відносин між працівником та роботодавцем (державна служба, луба в армії тощо); всі види навчання із постійним відвідуванням занять та здобуттям освіти чи кваліфікаційних навичок; всі види соціального догляду, як форма зайнятості пов'язана із реалізацією соціальної відповідальності особи;

- за видами власності суб'єктів господарювання, що виступають в ролі роботодавців: зайняті на підприємствах державної, приватної або змішаної форм власності;

- за галуззю народного господарства чи економічною сферою: зайняті у виробничій сфері; невиробничій сфері; спеціалізованих галузях народного господарства; зайнятість в сфері послуг та обслуговування, в тому числі з приводу забезпечення та супроводу самого ринку праці;

- за ознаками професійно-кваліфікаційного рівня зайнятості: зайнятість спеціаліста (із відповідним ранжуванням на класи); зайнятість пов'язана із кваліфіковано працею; некваліфікована зайнятість;

- за соціальними ознаками: статтю (зайнятість чоловіків, жінок, молоді (при чому останні дві категорії мають відповідні особливості закріплені на законодавчому рівні); вікова градація зайнятості (зайнятість населення працездатного віку, пенсіонерів тощо);

- за критерієм соціального статусу: робітники, службовці, менеджери, власники бізнесу;

- за територіальним критерієм: загальнодержавна (відповідає загальнодержавному ринку праці); регіональна; територіальна (на рівні окремих територіальних громад); міська та сільська зайнятість тощо [105].

Крім того, за твердженням автора, наймана праця, яка відбувається без укладання трудового договору та не враховується державною статистикою, визначається як нерегламентована (нелегальна) зайнятість. Ця форма праці характеризується відсутністю офіційної реєстрації та підтвердження

соціально-трудова відносина, що встановлені у країні. Нерегламентована зайнятість може приймати два основних вигляди: самозайнятість та найману працю. Нерегламентована зайнятість, найчастіше, має негативний вплив на якість життя працівників та стабільність ринку праці. Вона може бути пов'язана з порушеннями прав працівників, низькими заробітними платами, відсутністю соціальних гарантій та фіскальними проблемами. Боротьба з нерегламентованою зайнятістю та створенням умов для регуляції цих видів праці є важливим завданням для забезпечення соціальної справедливості та економічної стабільності [105].

Сфера реалізації зайнятості громадян – це сукупний ринок праці, що складається із сукупного попиту та сукупної пропозиції робочої сили, котрі взаємодіють на базі відповідних законів економіки. Зважаючи на те, що ринок праці – економічна форма функціонування робочої сили, зайнятість громадян може провадитися тільки в його середовищі, іншими словами - приєднання робочої сили в економічну систему проходить завдяки зайнятості. Через це, зайнятість як функціональна характеристика населення, визначає ступінь його участі в процесі суспільної праці та розподіл за формами діяльності, сферами виробництва, професіями та спеціальностями, соціальним статусом та регіонами.

Для продуктивного зростання економіки держава використовує належні важелі, в тому числі й процедури регулювання зайнятості. Державне регулювання зайнятості – складова державного регулювання економіки. Щоб створити умови для максимально можливої зайнятості населення, підвищити її ефективність, забезпечити необхідний захист безробітних членів родин, котрі знаходяться на їх утриманні, здійснюється розробка державної політики зайнятості. Головний орган у системі центральних органів виконавчої влади зі створення та впровадження державної політики зайнятості населення – це центральний орган виконавчої влади у сфері соціальної політики. На місцевому рівні та рівні регіонів, впровадження державної політики гарантують місцеві державні адміністрації, органи

місцевого самоврядування, а також регіональні та базові центри зайнятості Державної служби зайнятості.

Варто акцентувати на тому, що функції органів державного управління щодо здійснення політики зайнятості населення важливі та мають вирішальний вплив на ефективність цієї політики. Визначення ясної мети та цілей дозволяє визначити напрямок та пріоритети політики зайнятості, спрямовуючи її на досягнення конкретних результатів. Розробка стратегій та програм є необхідною для створення рамок дій, спрямованих на забезпечення належного рівня зайнятості населення. Забезпечення взаємодії та співпраці між різними відомствами та органами, а також між громадськими організаціями та приватним сектором, сприяє досягненню більш ефективних результатів у сфері зайнятості. Політика зайнятості повинна сприяти розвитку суспільства та економіки, зокрема шляхом створення нових робочих місць та розвитку підприємництва. Систематичний аналіз та оцінка результатів дозволяють органам державного управління належним чином коригувати політику зайнятості, виправляти недоліки та розвивати успішні підходи. Органи державного управління мають відповідати за виконання стратегій та програм зайнятості, вживаючи необхідних заходів для досягнення запланованих цілей. Узгоджена і компетентна діяльність органів державного управління щодо зайнятості населення є ключовою для створення сприятливих умов для зростання зайнятості, підвищення рівня доходів та покращення якості життя громадян [24, с. 195]. Як зазначає В. Міненко, «органи пблічного управління, що відповідають за державне регулювання у сфері зайнятості, функціонують за уніфікованою методикою та тісно співпрацюють із місцевими центрами зайнятості, враховуючи специфіку регіонів, рівень соціально-економічного розвитку, а також актуальні проблеми ринку праці й працевлаштування населення. На загальнодержавному та регіональному рівнях щороку, а також на перспективу, розробляються відповідні програми зайнятості, в яких визначаються цілі, механізми реалізації, відповідальні структури та строки

виконання окремих заходів. Однак, як засвідчують аналітичні дослідження, ці програми здебільшого не враховують ключові вектори економічного розвитку, включно з динамікою окремих галузей, зокрема тих, що орієнтовані на експорт. На нашу думку, підвищити ефективність програм зайнятості можливо шляхом їх тісного узгодження з Державною програмою соціально-економічного розвитку, інтегруючи їх як взаємопов'язані компоненти» [106].

Дослідники М. Дяченко, О. Василенко зазначають, що загалом держана політика зайнятості залежить не стільки і не тільки від ринкових процесів, скільки стає реакцією держави, своєрідним проявом її соціального зобов'язання перед населенням в частині забезпечення для останнього належних умов для самореалізації, реалізації трудового потенціалу, інтелектуального та людського капіталу носіями якого є громадяни держави [45].

Вдале втілення державної політики регулювання зайнятості вимагає напрацювання та ухвалення довготермінової програми, скерованої на організацію нового соціально орієнтованого зразка регулювання ринку праці, оснований на зваженому поєднанні механізмів державного та ринкового регулювання. Така програма повинна спрямовуватися на поетапне зменшення напруги на ринку праці завдяки створенню правових, економічних та інституційних принципів, для зростання продуктивності зайнятості населення. Рішення у галузях структурної політики, створення та впровадження інвестиційних програм, політики доходів, розвитку системи освіти мають формуватися, враховуючи їхній очікуваний вплив на сферу зайнятості.

Важливим питанням в контексті наукового пізнання процесу організації зайнятості є визначення чинників впливу на неї, факторів її стимулювання, забезпечення та реалізації. В цьому контексті цікавим є досвід низки вчених, кожен із яких вирішуючи вказану наукову проблему пропонує власний вибір критеріїв їх групування та оцінки впливу. Так, М.

Головка пропонує соціально-економічне групування факторів впливу на процеси зайнятості в державі, відповідно до якого ним вирізняються наступні критеріальні індикатори:

- суспільно-правові – формують контексти, зміст та набір заходів і механізмів публічного управління процесами зайнятості, регулювання ринку праці та забезпечення функціонування відповідної системи державних інституцій;

- економіко-правові – визначають точки впливу з боку держави на процеси формування попиту на зайнятість з боку суб'єктів економічних відносин, а також корегування з боку держави пропозицію трудової сили;

- соціальні – впливають на створення системи заходів спрямованих на забезпечення реалізації зайнятості як такої, тобто впливає на процеси праці та втілення праці в кінцевий матеріальний результат;

- організаційно-правові – формують інфраструктурні можливості ринку праці, створюють самі умови для збільшення рівня зайнятості, підвищення якості надання послуг із зайнятості населення [34].

В свою чергу Н. Казюка надає майже класичний набір критеріїв розмежування факторів впливу на ринок праці та на рівень зайнятості, в тому числі і в процесі управління нею:

- фактори соціально-демографічного характеру (стать, вік та рівень освіти населення);

- фактори правового характеру (владно управлінський інструментарій впливу на процеси зайнятості та ринок праці);

- фактори економічного характеру (конкретні заходи, що мають економічну природу та реалізуються через такі засоби впливу як рівень оплати праці, страхування, профспілковий рух тощо);

- фактори суспільно-політичного характеру (обумовлюються політичною кон'юнктурою в державі);

- фактори організаційно-управлінського середовища (безпосередні засоби та заходи, що реалізуються на рівні конкретного суб'єкту

господарювання з мето забезпечення власних потреб в трудових ресурсах та вирішення питань пов'язаних із забезпеченням прав працівників);

фактори екологічного впливу на процеси економічного розвитку держави, які традиційно пов'язані із такими трендами як декарбонізація промислового виробництва, забезпечення розширення зеленої енергетики тощо;

фактори інституціонального характеру, які є фактичним проявом системи владно-управлінського впливу на процеси зайнятості та ринкової самоорганізації вказаних процесів;

фактори психологічного характеру, які пов'язані із відношенням носіїв праці – громадян – до процесу зайнятості, регулювання її з боку держави та дотримання власних прав роботодавцями, державної і професійними співтовариствами (профспілками);

фактори соціально-історичного характеру, які демонструють еволюційні чинники розвитку ринку праці в державі, системи державних гарантій та механізмів регулювання питань зайнятості [61].

На думку В. Онікієнка та Н. Коваленко, формування зайнятості населення зумовлюється сукупністю демографічних, економічних, технологічних, організаційних і соціальних чинників. Дослідники підкреслюють, що зайнятість тісно пов'язана з віковими, статевими та професійно-кваліфікаційними характеристиками населення, його чисельністю й структурою. Значний вплив має і стан економіки, який визначає попит на робочу силу та рівень забезпечення гідних умов життя через продуктивну працю. Важливу роль також відіграє науково-технічний прогрес, що трансформує зміст і характер трудової діяльності. Крім того, зайнятість залежить від законодавчого регулювання, форм власності, програм у сфері праці, а також від рівня розвитку освіти, охорони здоров'я, культури й системи соціального захисту, які забезпечують якість трудового потенціалу [109].

В свою чергу С. Трубич виділяє всього дві групи чинників, що

визначають характер впливу держави на рівень зайнятості населення та її забезпечення:

– чинники, які впливають на динаміку процесів зайнятості, кісні показники реалізації праці робітниками, х здатність в повній мірі задовольнити свої потреби у самореалізації ерез працю. До них вчений відносить: економічні важелі, що розкриваються в економічному результаті праці; морально-психологічні, що розкриваються через задоволення потреби в соціальній значущості через працю; демографічні (вік, стать, сімейний стан); соціальні;

– чинники, які впливають на саму структуру зайнятості, її економічний вираз та структуру. До них вчений відносить фактори: демографічного характеру (розкриваються через статистичний вимір та дослідження структури демографії населення на загальнодержавному рівні); культурно-побутові (визначають особливості ти потреб, які піддягають задоволенню через зайнятість); організаційні (розкриваються через особливості структурної взаємодії між різними учасниками процесу зайнятості як на макроекономічному рівні, так і на рівні окремого підприємства)» [161].

Проте, досі немає єдиного погляду стосовно класифікації чинників впливу на державне регулювання зайнятості населення. Здійснивши аналізи чинників впливу, науковці, в основному, зважають на властивості територіальної (регіональної) організації економіки та соціальних структур; сукупність персоналу з певним фаховим ступенем та рівнем підготовки в цей період часу; необхідність, брак чи надлишок робочої сили (в залежності від обставин на ринку); внутрішні критерії (рівень життя), а також характерні фактори: перебудову в структурі, демонополізацію господарського комплексу; ступінь збалансованості економіки; ступінь кооперації з іншими державами; ступінь ефективності та оплати праці; зміну форми власності; розвиток приватизації та ступінь соціального захисту безробітних; ступінь державного регулювання та управління ринком праці.

Підтримуючи думку В. Онікієнко, Н. Коваленко та Н. Казюки, слід зауважити, що ступінь та структурні перетворення зайнятості населення мають залежність від впливу усіх процесів і тенденцій, що здійснюються в економіці, політиці, суспільстві та законодавстві. Найбільш повною є класифікація М. Куцеволової, яка зазначає, що «серед факторів впливу на зайнятість населення доцільно виділити: Природно-географічні – базові чинники, що впливають на зайнятість населення. Демографічні, тобто чисельність, стать, вік, професійно-кваліфікаційні характеристики населення, природний і механічний рух, зміну частки економічно активного населення в результаті зрушень у рівнях народжуваності і смертності та ін., а також економічні та соціальні фактори. До законодавчо-правових факторів, що впливають на зайнятість населення, треба віднести ухвалення та дотримання законодавчих і нормативно-правових актів, що регулюють трудові відносини [91].

Щоб побудувати продуктивну політику державного регулювання зайнятості, потрібно ввести механізм визначення чинників головного та непрямого впливу, в залежності від оцінювання їхнього впливу на ступінь зайнятості як підстави для обрання головних напрямків розроблення та фінансування заходів стосовно збільшення ступеня зайнятості. До головних доречно зарахувати чинники, що вирішально впливають на продуктивний показник і є пріоритетними для розроблення заходів регіональної програми зайнятості.

Підсумовуючи сказане вище, потрібно зазначити, що зайнятість населення можна характеризувати як особливий вид діяльності громадян, не заборонений законодавством України, який здійснюється відповідно до укладених трудових договорів та передбачає задоволення як загальнодержавних потреб, так і потреб окремих домогосподарств, що має безпосередній відповідний вплив на рівень розвитку економіки країни та якість життя окремих сімей, а також впливає на відтворення, розподіл та перерозподіл трудової активності населення. Розвиток трудових ресурсів в

обставинах поступового інтегрування до світової спільноти – обов’язкова умова їхнього існування в цілому, а також втілення кожним громадянином держави права на працю та гідне життя. В обставинах переходу до ринку варто напрацювати напрямки, використовуючи котрі можна було б ефективно застосовувати існуючий в країні та регіонах трудовий ресурс, адже це забезпечило б можливість покращити конкурентоздатність на ринку праці, а зрештою – на ринку товарів та послуг національного виробництва.

Зайнятість населення можна описати як специфічний вид діяльності громадян, який не суперечить законодавству України. Ця діяльність здійснюється відповідно до укладених трудових угод і спрямована на задоволення як загальнонаціональних, так і індивідуальних потреб. Це має прямий вплив на розвиток економіки країни і життя окремих сімей, а також визначає відтворення, розподіл та перерозподіл трудової активності серед населення.

Умова існування цього виду діяльності в цілому, особливо в умовах поступової інтеграції до глобальної спільноти, вимагає розвитку трудових ресурсів. Кожен громадянин має право на працю та достойний рівень життя, що втілюється через цей процес.

## **1.2. Методичні підходи та інструменти дослідження державного регулювання зайнятості населення**

Інтегрування держави в світовий економічний простір супроводжується структурними змінами в економіці, перетворенням системи застосування робочої сили як найбільш важливого ресурсу соціуму, ставить нові запити щодо утворення людського капіталу, наступного розвитку та покращення наявних механізмів державного регулювання ринку праці та зайнятості, забезпечення соціальних гарантій малозахищених верств населення.

Зважаючи на це, «забезпечення сталого соціально-економічного

розвитку пов'язане з вирішенням низки важливих питань, серед яких: розбудова сучасної соціально-орієнтованої економіки, відродження вітчизняного виробництва, забезпечення соціальної захищеності населення» [29]. Оптимізація функціонування ринку праці є ключовим аспектом у вирішенні низки важливих проблем, що стоять перед сучасним суспільством. Ринок робочої сили відіграє значущу роль у економічній системі країни та є важливим відображенням політичних та соціально-економічних процесів, що відбуваються в державі. Державне регулювання ринку праці має вирішальне значення в контексті вирішення цих проблем. Воно створює передумови для сталого соціального і економічного зростання та сприяє підтримці належного рівня зайнятості та якості життя населення [29].

М. Семікіна також підтверджує цю думку, зазначаючи, що на початку XXI століття спостерігається значний вплив глобалізації та інтеграційних процесів на розвиток національних економік у всьому світі. Це супроводжується зростаючим впливом зовнішніх чинників на регіональні ринки праці держав. Саме ця динаміка призводить до нових викликів і можливостей у сфері зайнятості. Загалом, умови глобалізації та інтеграції вимагають від країн ретельного аналізу, планування та регулювання ринку праці для досягнення сталого розвитку та забезпечення гідної зайнятості для населення [146].

Відповідно до сучасної економічної теорії, регулювання економічних і соціальних процесів проводиться на базі застосування правової, економічної, організаційної методики. Методичне забезпечення покращення механізмів регулювання ринку праці та зайнятості вимагає зважання на реальні зрушення в економічній і соціальній галузях, вимоги та проблеми, що пов'язані з процесами глобалізації та світовою фінансовою кризою. Державне регулювання зайнятості – це утворення та впровадження політики держави в секторі зайнятості населення, щоб створити умови для гарантування повної й результативної, вільно вибраної зайнятості та соціального захисту, якщо настає безробіття. Відповідно до Закону України

«Про зайнятість населення», «метою державної політики у сфері зайнятості населення є:

- 1) забезпечення рівних можливостей особам у реалізації їхнього права на працю;
- 2) сприяння підвищенню професійного рівня працездатного населення відповідно до суспільних потреб;
- 3) сприяння зайнятості населення, у тому числі в сільській місцевості та на депресивних територіях;
- 4) забезпечення економіки кваліфікованими кадрами;
- 5) збалансування попиту на робочу силу (створення належної кількості робочих місць) та її пропонування (створення умов для професійного розвитку, гідних умов для праці);
- 6) пріоритетність забезпечення повної та продуктивної вільно обраної зайнятості;
- 7) забезпечення соціального захисту осіб у разі настання безробіття;
- 8) посилення соціального та правового захисту громадян України, які працюють за кордоном, у тому числі шляхом активізації міжнародного співробітництва, укладення міжнародних договорів, що стосуються питань захисту прав трудових мігрантів» [126].

Останніми роками в економіці та політичному житті України пройшли процеси трансформації, що позначилися, крім того, на ринку праці та на галузі зайнятості населення. Так, спостерігається піднесеність економічної активності мешканців, зменшення рівня безробіття, скоротилося число зневірених у пошуках роботи незайнятих осіб працездатного віку, збільшився попит на робітників з боку суб'єктів господарювання, зросли масштаби працевлаштування незайнятих громадян, зокрема й завдяки введенню нових робочих місць, зросла середньомісячна допомога безробітним. Зазначені позитивні тенденції дають можливість говорити не лише про розвиток економіки, а й про зростання результативності механізму державного регулювання ринку праці та зайнятості населення [126].

Науковець А. Іванченко зазначає, що формування та ефективне функціонування ринку праці в сучасних умовах не може бути повністю покладене лише на саморегуляцію через ринкові механізми. Регулювання ринку праці повинно базуватися на застосуванні сучасних технологій контролю та моніторингу соціально-економічного розвитку регіонів та країни в цілому. У розвинутому суспільстві провідна роль у забезпеченні єдності функцій, які стосуються як регулювання, так і саморегуляції, належить державі. Держава впливає на зайнятість населення за допомогою визначених інститутів і правових методів регулювання. Загалом, регулювання ринку праці є складним процесом, який вимагає взаємодії різних сторін, включаючи державу, роботодавців, профспілки та інші зацікавлені сторони. Застосування сучасних технологій контролю та моніторингу допомагає зробити цей процес більш ефективним і прозорим для всіх учасників [58]. Тобто, методичне забезпечення регулювання ринку праці вимагає забезпечення державою належних передумов для утворення людського капіталу на всіх його етапах (відтворення, становлення, розвиток, вихід з ринку праці), завдяки чому з'явиться можливість, по-перше, диференціювати методи та механізми впливу держави на різних етапах формування людського капіталу; по-друге, систематизувати діяння держави та окреслити напрямки першочергового впливу на кожному етапі його утворення (в нинішніх умовах держава найбільше впливає на напрямки освіти й зайнятості); по-третє, з'ясувати проблеми, розв'язання котрих сприятиме утворенню конкурентоздатної сили на рівні запитів глобалізаційної економіки, та конкретизувати завдання державного регулювання на короткотривалий і довготривалий періоди. Зазначений підхід до формування і розвитку людського капіталу повинен слугувати задоволенню запитів високотехнологічних сфер та підприємств у конкурентоздатних працівниках, зростанню попиту на інноваційні робочі місця та поліпшенню якості життя громадян.

В залежності від того, які саме проблеми та як розв'язуються,

використовуючи конкретний державний механізм управління, він може бути складним (комплексним) та містити кілька самостійних механізмів. Як зазначає Р. Рудницька, «комплексний механізм державного управління може складатися із таких видів механізмів:

- економічного (механізми державного управління банківською, грошово-валютною, інвестиційною, інноваційною, кредитною, податковою, страховою діяльністю тощо);

- мотиваційного (сукупність командно-адміністративних та соціально-економічних стимулів, що спонукають державних службовців до високоефективної роботи);

- організаційного (об'єкти, суб'єкти державного управління, їхні цілі, завдання, функції, методи управління та організаційні структури, а також результат їхнього функціонування);

- політичного (механізми формування економічної, соціальної, фінансової, промислової політики тощо);

- правового (нормативно-правове забезпечення: закони І постанови верховної ради України, укази президента, постанови І розпорядження кабінету міністрів України, а також методичні рекомендації та інструкції тощо)» [6, с. 7].

Ми вважаємо, що з-поміж механізмів державного регулювання зайнятості населення варто виокремити правовий, організаційний та економічний механізми, котрі, своєю чергою, містять відповідні методи та інструменти впливу.

З метою систематизації взаємозв'язку між методичними підходами та практичними інструментами державного регулювання зайнятості населення доцільно представити їх у структурованому вигляді (табл. 1.2)

Таблиця 1.2

**Взаємозв'язок методичних підходів і практичних інструментів  
державного регулювання зайнятості населення\***

Методичний підхід	Сутність (теоретичне підґрунтя)	Практичні інструменти регулювання (регулятивні механізми)	Реалізація на регіональному рівні
Правовий підхід	Спрямований на створення нормативно-правових основ регулювання ринку праці, визначення прав, гарантій та обов'язків учасників соціально-трудоких відносин.	Конституція та закони України; постанови КМУ; нормативно-правові акти Мінекономіки й ДСЗ; локальні акти роботодавців.	Прийняття місцевих програм зайнятості; встановлення регіональних квот; застосування локальних актів роботодавців; контроль за дотриманням законодавства.
Організаційний підхід	Передбачає визначення суб'єктів, об'єктів та процедур регулювання; формування організаційної інфраструктури ринку праці.	Державні та регіональні програми зайнятості; програми підтримки молоді; стандарти та програми профпідготовки; сертифікація та ліцензування; громадські роботи.	Функціонування центрів зайнятості; організація професійного навчання та перепідготовки; регіональний моніторинг; реалізація програм громадських робіт; регіональні інформаційні кампанії.
Економічний підхід	Базується на використанні економічних важелів впливу на попит і пропозицію робочої сили, стимулювання роботодавців та підтримки безробітних.	Податкові пільги; дотації роботодавцям; кредити; бюджетне фінансування регіональних програм; макроекономічне (індикативне) планування; регулювання зарплат і допомог.	Надання дотацій для створення робочих місць; фінансування регіональних програм працевлаштування; встановлення пріоритетних напрямів використання фондів; підтримка МСП.
Соціальний підхід	Орієнтований на забезпечення соціального захисту, рівних можливостей, справедливої	Програми працевлаштування осіб з інвалідністю; гендерні програми; соціальні пакети; профорієнтаційні	Соціальний супровід безробітних; забезпечення квотованих робочих місць; соціальні контракти;

	зайнятості та інтеграцію вразливих груп.	програми; захист трудових мігрантів.	регіональні програми підтримки сільських та депресивних територій.
Інституційний підхід	Акцентує на розвитку інституцій ринку праці, інфраструктури та усуненні інформаційної асиметрії.	Центри зайнятості, рекрутингові агенції, служби профорієнтації; інформаційні системи зайнятості; статистичний моніторинг.	Створення та підтримка регіональних центрів зайнятості; збір і аналіз регіональних статистичних даних; ведення електронних реєстрів вакансій.
Діяльнісний (процесуальний) підхід	Орієнтований на алгоритмізацію політики зайнятості та дослідницьку логіку: моніторинг → планування → реалізація → оцінювання.	Моніторинг безробіття; аналіз ринку праці; планування заходів; оцінка ефективності; індикатори соціально-економічного розвитку; прогнозування.	Ведення регіональних баз даних; оцінювання ефективності місцевих програм зайнятості; розробка регіональних прогнозів трудового потенціалу.
Фінансово-економічний і бюджетний підхід	Базується на використанні ресурсів державного та місцевих бюджетів для реалізації політики зайнятості.	Державний і місцеві бюджети; фонди соціального страхування; механізми співфінансування; регіональні гранти.	Формування регіональних бюджетних програм; співфінансування робочих місць; підтримка самозайнятості; фінансування перекваліфікації населення.
Прогностичний підхід	Передбачає багаторівневе прогнозування майбутніх тенденцій зайнятості та ринку праці.	Прогнози розвитку ринку праці; демографічні прогнози; моделювання сценаріїв зайнятості; стратегічні документи.	Розробка регіональних стратегій розвитку; прогнозування потреб у кадрах; визначення критичних професій.

\*Джерело: побудовано автором з використанням [6]

Отже, узагальнення наведених методичних підходів і практичних інструментів дає змогу чітко простежити, яким чином теоретико-методологічні засади державного регулювання зайнятості трансформуються

у практичні механізми дії на регіональному рівні. Взаємопов'язане застосування правових, організаційних, економічних та соціально орієнтованих інструментів формує комплексне методичне забезпечення регулювання ринку праці, забезпечуючи адаптацію державної політики до специфіки регіонального розвитку та сучасних викликів. Такий підхід дозволяє підвищити результативність державного впливу, оптимізувати управлінські рішення та сприяти формуванню стійкої моделі зайнятості в умовах динамічних соціально-економічних змін.

Механізм правового регулювання зайнятості населення є системою усіх державно-правових (юридичних) засобів, завдяки котрим держава реалізує владний вплив на суспільні взаємини в секторі зайнятості населення. Головні інструменти правового регулювання зайнятості населення - це Конституція та закони України; укази та розпорядження Президента України; постанови та інші акти Верховної Ради, постанови та розпорядження Кабінету Міністрів, нормативно-правові акти центральних органів (міністерства праці та соціальної політики, відомств); нормативні акти місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування, локальні нормативно-правові акти, котрі напрацьовуються та ухвалюються прямо на підприємстві (відображається специфіка умов виробництва, а також конкретизуються та доповнюються централізовані нормативні положення).

Організаційний механізм державного регулювання зайнятості населення є сукупністю різних за своїм походженням конкретних організаційних елементів у механізмі управління, які повинні організовувати регулювання, управління на користь державної влади, продуктивне функціонування державно-управлінської системи. З-поміж елементів варто виокремити об'єкти та суб'єкти регулювання, організаційну інфраструктуру, мету, завдання, принципи та наслідки регулювання. Головні інструменти організаційного механізму державного регулювання зайнятості населення - це програми підтримки зайнятості, державні програми та стандарти навчання, ліцензування та сертифікація навчання персоналу, контроль

домогосподарств і суб'єктів економічної діяльності органами статистики та державною службою зайнятості, статистичні норми й показники, влаштування громадських робіт, окреслення квот на працевлаштування тощо.

Економічне регулювання зайнятості - це підтримка нормального з точки зору ринкової економіки співвідношення між попитом та пропозицією робочої сили. Економічними методами регулювання є система методів та засобів прямого й непрямого впливу та його скерування на суспільно-господарський розвиток, дотримуючись вимог економічних законів за відповідних товарно-грошових відносин і використовуючи інші економічні важелі, щоб створити умови, які гарантують досягнення значних економічних результатів.

Ключовими напрямками прямого економічного впливу держави на розвиток ринку праці є наступні: створення оптимальних норм пільгового оподаткування підприємствам; використання пільгових кредитів для підприємств, які беруть на роботу жінок, молодь, інвалідів та інших громадян, котрі підпадають під 5-відсоткову квоту; оптимізація заробітної плати працівника, враховуючи ціну мінімального споживчого кошика; оптимізація нормативу допомоги в зв'язку з безробіттям на рівні фізіологічного мінімуму споживання на безробітного та членів його сім'ї, що знаходяться на його утриманні; дотації підприємствам, які організують центри підготовки та перепідготовки кадрів відповідно до потреб ринку.

До непрямих форм належать важелі кредитно-грошової, амортизаційної, валютної, зовнішньоекономічної політики. До основних економічних інструментів відносяться: макроекономічне планування, державний бюджет, податки, кошти, кредит, ціни, заробітна плата. Регулюючий вплив держави на економіку гарантується, насамперед, завдяки макроекономічному плануванню, головна форма котрого в умовах ринку - це індикативне планування. Його показники не обов'язкові для певних господарських суб'єктів, а передбачають рекомендаційно-орієнтуючий

характер.

Найвдаліше систему засобів та інструментів державного регулювання відобразив О.Г. Мордвінов, котрі за спорідненими властивостями дослідник об'єднав у наступні групи:

«1. Засоби державного регулювання: адміністративні (стандарти, дозволи, ліміти, заборони, обмеження, нормативи, штрафи); економічні (податки, державні інвестиції, закупівлі, субсидії, дотації, кредити, позички, ціни на сільськогосподарську продукцію); інформаційні (публікації у засобах масової інформації, документи).

2. Інструменти державного регулювання: законодавчо-правові (закони, постанови, укази); нормативно-адміністративні (розпорядження, рішення, вказівки, накази, інструкції, правила, положення, договори); організаційно - економічні (плани, проекти, державний та місцевий бюджети, державне замовлення й державний контракт, договори, цільові програми, прогнози)» [107, с. 79-80].

До державної політики на ринку праці належать наступні «інструменти, які можна класифікувати у шість категорій:

1. Професійна підготовка і перепідготовка. У зв'язку із неспівпадінням очікуваних навичок працівників та потреб на ринку праці, держава використовує цей класичний вид політики для збільшення продуктивності населення через теоретичну підготовку, стажування та надання досвіду роботи. Загалом, таке навчання буває двох видів: загальне (наприклад, мовні чи комп'ютерні курси) та професійне (вивчення мови програмування).

2. Програма стимулювання приватного сектору, що реалізується через надання дотації до зарплати або надання грантів безробітним, які починають власний бізнес.

3. Прямі створення робочих місць у державному секторі. Держава таким чином намагається підтримати мінімальний зв'язок населення із ринком праці. Оскільки така програма націлена на найбільш знедолене населення, серед науковців вона отримала назву «зайнятість останньої

надії».

4. Пошук роботи, що є звичайним наданням допомоги державними службами зайнятості для більш ефективного пошуку роботи. До програми належать курси із пошуку роботи, профорієнтація та консультація.

5. Програма для недієдатних осіб. До неї належать: професійна підготовка, надання дотації до зарплати для осіб із психічними чи розумовими відхиленнями.

6. Програми для молоді. Особливу тривогу в останні часи викликає безробіття серед молодих людей» [191].

С. Гринкевич підкреслює, що адміністративні інструменти регулювання ринку праці та зайнятості включають в себе низку заходів та програм: активна та пасивна політика на ринку праці; страхові фонди на випадок безробіття; перекваліфікація робітників; створення центрів підготовки кадрів. Ці заходи та програми спрямовані на покращення стану ринку праці, забезпечення зайнятості населення та підтримку безробітних, і вони грають важливу роль у сфері регулювання зайнятості в Україні та її регіонах [37].

Таким чином, під час визначення основних напрямів, які має державне регулювання зайнятості суспільства, важливе значення має проблематика класифікації, яка поширюється на механізми, що має державне регулювання. Відповідно до останніх двох підходів, визначається наявність спільного принципу в класифікації механізмів державного регулювання, іншими словами, поділ їхньої системи прийомів, засобів та інструментів. Розв'язання питання методів та прийомів державного регулювання ринку праці повинне керуватися потребою загального поліпшення економіки країни. Політика зайнятості має пов'язуватися із гарантуванням стратегії соціально-економічного прогресу нашої країни. Найбільш важливе тут - комплексний підхід, який поєднує економічний, законодавчий та організаційний підходи.

Своєю чергою, засоби та інструменти державного регулювання втілюються за допомогою методів державного управління, інакше кажучи,

через способи державно-управлінського впливу. На думку таких авторів, як

Науковці В. Базилевич та Л. Баластрик зазначають, що «у переважній більшості наукових досліджень визначаються класично прямі методи державного регулювання зайнятості (законодавче регулювання умов наймання та використання робочої сили, стимулювання створення нових робочих місць, заходи щодо збереження та підвищення рівня зайнятості на підприємствах) та непрямі (державна фінансова політика, монетарна, фіскальна, виплати різних видів допомоги з безробіття)» [5, с. 180-181].

Тоді як на думку В. Воротіна, під основними методами державного регулювання економіки варто розуміти «способи впливу держави на сферу підприємництва, інфраструктури ринку, некомерційний сектор економіки з метою створення умов їх ефективного функціонування відповідно до напрямів державної економічної політики, кожен з яких ґрунтується на використанні сукупності інструментів (регуляторів, важелів)» [28, с. 67-68]. На думку автора, головний інструмент прямого державного регулювання - це нормативно-правові акти, макроекономічні плани, цільові програми розвитку, державні замовлення, державні бюджети тощо. До методів непрямого регулювання зараховують інструменти фіскальної, бюджетної, грошово-кредитної, інвестиційної, амортизаційної, інноваційної економічної політики та ін.

Вивчення чинного державного регулювання ринку праці продемонструвало, що на сьогодні воно складається з:

- системи правових інструментів (норм, правил, законодавчих актів та нормативно-правових документів), які регулюють сектор соціально-трудова відносин у місті;

- інструментів фінансово-кредитної політики (джерела створення фонду підтримки зайнятості населення та правила їхнього застосування), що скеровані на виконання програм зайнятості та підтримку міських мешканців, які тимчасово не працюють;

- інструментів інвестиційної та податкової політики, котрі

передбачають економічний вплив держави на новостворених роботодавців, а також на якісний та кількісний склад персоналу;

– інструментів організаційно-управлінської та соціально-економічної політики (плани, проекти, місцевий бюджет, договори, цільові програми, прогнози);

– засобів міської системи працевлаштування завдяки діяльності міського центру зайнятості, які регулюють рух трудового потенціалу міста та влаштовують професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації кадрів;

– засобів системи державного контролювання за дотриманням ухвалених та чинних правових, економічних та організаційних умов сприяння ефективній зайнятості мешканців міста.

Методичне забезпечення регулювання ринку праці визначається ступенем економічного розвитку регіону та суттю регіональної політики зайнятості в кожному з регіонів держави, характерним спрямуванням розвитку продуктивних сил, спеціалізацією виробництва, інтегруванням у внутрішній і зовнішній простір, властивостями відтворення та організації трудових ресурсів, будовою зайнятості мешканців, професійно-кваліфікаційним складом робітників, зайнятістю мешканців, що вимагає комплексного регіонального оцінювання стану соціально-економічного розвитку і стану ринку праці. Позитивний вплив на методичне забезпечення регулювання ринку праці й зайнятості населення можна вимірювати завдяки показнику інтегрального оцінювання стану соціально-економічного розвитку та стану ринку праці в певному регіоні. Використання цього показника в державному регулюванні ринку праці, що зважає як на позитивні, так і на негативні чинники його розвитку, дасть можливість не лише з'ясувати проблематику ринку праці та зайнятості, але й обґрунтувати потрібні регулюючі діяння.

Як зазначають С. Бандур та О. Ковенська «виходячи із необхідності реалізації концепції «ефективної держави», можна стверджувати, що

ключовими функціями держави стосовно її регулюючого впливу на розвиток ринку праці є:

- алокаційна (вплив на розподіл обмежених національних ресурсів та забезпечення справедливого і ефективного розподілу результатів соціально-економічного розвитку);
- конкурентна (стимулювання економічної активності та підвищення конкурентоспроможності робочої сили, забезпечення умов для економічної свободи економічно активного населення на ринку праці, а також забезпечення реального недискримінаційного доступу до можливостей реалізації його інтересів щодо трудової діяльності);
- антикризова, або стабілізаційна (підтримка високого рівня зайнятості та недопущення занадто великого розриву у рівнях якості трудового життя різних категорій населення при достатній стабілізації економічного циклу і темпів економічного зростання);
- захисна (забезпечення соціальної захищеності економічно активного населення та домашніх господарств загалом перед факторами ринкового ризику, а також осіб неконкурентоспроможних на ринку праці громадян; збереження цілісності територіального простору країни)» [8].

I. Терон зазначає, що «на усіх рівнях управління державне регулювання ринку праці держави та її регіонів виступає як поліструктурна категорія і охоплює основні сфери діяльності і сторони функціонування суспільства. Зокрема:

- у технологічному аспекті державне регулювання ринку праці - це форма прискорення переходу до новітнього технологічного укладу, трансформації структури зайнятості відповідно до інноваційної моделі розвитку економіки;
- у геополітичному аспекті державне регулювання ринку праці - це спосіб досягнення стратегічних національних цілей (вплив на трудову міграцію, зміна присутності на світових ринках праці тощо);
- економічному аспекті державне регулювання ринку праці - це спосіб

сприяння реалізації трудоресурсного капіталу як засобу накопичення багатства;

– інституційному аспекті - це фактор удосконалення інфраструктури, логістичних каналів руху інформації щодо робочої сили та подолання асиметрії в аспекті узгодження ринку робочих місць та робочої сили;

– у соціальному аспекті державне регулювання ринку праці - засіб створення підґрунтя для забезпечення прогресивної трансформації зайнятості, удосконалення умов праці, досягнення високих стандартів добробуту та соціального обслуговування тощо» [155].

Реалізація суб'єктами державного регулювання власних функцій в акумулятивному виді повинна відображатися у зазначених вище аспектах їхнього регулюючого впливу на ринок праці: технологічному, геополітичному, економічному, інституційному, соціальному, регіональному. Головними параметрами оцінювання ефективності кожного з названих аспектів державного регулювання ринку праці є такі.

Технологічний аспект - динамізм зайнятості за будовою секторів економіки, інноваційна активність, професійна підготовка персоналу, будова операційних витрат підприємств (установ, організацій).

Економічний аспект - попит та пропозиція робочої сили, ступінь зайнятості та безробіття, сукупна величина оплати праці, інвестування в головний капітал, індекси об'ємів випуску продукції (надання послуг) та валової доданої вартості.

Інституційний аспект визначає головні параметри розвитку та діяльності інфраструктури ринку праці, взаємний зв'язок і узгодженість між собою суб'єктів його регулювання, структур фонду робочого часу, обставин праці та ін.

Соціальний аспект повинен включати наступні параметри: відповідність зарплати реальній вартості відшкодування робочої сили, ступінь її працездатності та захворюваності, об'єм та структуру видатків на соціальне забезпечення працівників, їхній розподіл відповідно до розмірів

оплати праці, заборгованості із її виплати, охоплення підприємств (установ, організацій) колективно-договірним регулюванням та ін.

Регіональний аспект доречно оцінювати за ступенями трансформації та асиметрії економічного середовища в цілому та ринку праці зокрема, розміром трудових ресурсів та соціального капіталів на одиницю площі регіону, ступенем розвитку трудового потенціалу, а також усіма вищезазначеними параметрами, враховуючи специфіку території.

Ефективна зайнятість населення є важливим елементом стійкості соціально-економічної системи та суспільного відтворення, потрібною передумовою та видом життєдіяльності особистості. Згідно з соціально орієнтованою ринковою економікою, громадянин реалізує своє конституційне право на працю, а праця являється основою збільшення внутрішнього валового продукту, формування рівня життя людей та водночас економічної міці країни, її національної безпеки. Через це, безумовно, ефективна зайнятість є важливою умовою економічного розвитку, інтегральним показником якості й продуктивності економічних реформ, позитивного розвитку соціальних та демографічних процесів.

В обставинах євроінтеграції проблематика зайнятості набуває першочергової ваги, оскільки зайнятість населення відображає становище економіки держави в цілому та певних її секторів. Зайнятість як соціально-економічне явище є суспільно корисною діяльністю людей, що пов'язується із задоволенням власних та суспільних запитів, і тією, що забезпечує доходи. Економічна суть зайнятості зводиться до віддзеркалення участі частини мешканців у формуванні суспільного продукту. Соціальна суть зайнятості визначає запити особи в суспільно корисній праці та задоволенні матеріальних та духовних вимог у результаті одержання доходу. Ефективна зайнятість відображає рівень застосування робочої сили та відзначається такими показниками:

- реальний валовий наявний дохід населення на душу населення;
- продуктивність праці;

- ступінь зайнятості працездатних громадян у господарстві держави;
- структура розподілу працюючих відповідно до сфер господарства;
- професійно-кваліфікаційна структура тих, хто працює.

В галузі зайнятості важливу роль відіграє поділ мешканців відповідно до соціально-демографічних ознак. Комплекс соціально-демографічних властивостей громадян визначає місце, певних поколінь у діяльності трудового потенціалу та значним чином впливає на зростання продуктивних сил соціуму, їх відтворення, економічне навантаження на працездатних мешканців працездатного віку, результативність суспільної праці. Через це розглядати зайнятість у практичному аспекті, не враховуючи питому вагу різних соціально-демографічних груп громадян, не можна.

Тобто, становище ринку праці, наявність обставин для докладання праці визначають загальне соціально-економічне становище держави, здатність державної політики розв'язувати найбільш гострі проблеми розвитку та соціальної безпеки. Оскільки негативні тенденції на ринку праці спричиняють негативні економічні та соціальні наслідки. Ступінь зайнятості громадян – той соціально-економічний показник, що опосередковано віддзеркалює продуктивність управління економікою загалом.

Дослідження методичних підходів та інструментів дослідження державного регулювання зайнятості населення забезпечують можливість здійснювати певні узагальнення, робити висновки, виявляти існуючі проблеми, визначати головні напрямки методичного забезпечення покращення механізмів регулювання ринку праці та їх впливу на зайнятість, що зводиться до наступного:

- методичне забезпечення механізмів регулювання ринку праці й зайнятості ґрунтується на засадах узгодження механізмів саморегулювання і механізмів державного регулювання ринку праці й зайнятості, в основі котрих міститься запропонований в дослідженні диференційний підхід до державного регулювання ринку праці (змінної та постійної складових), формує теоретичний базис для конкретизування діянь держави в

запровадженні належних механізмів регулювання ринку праці і зайнятості;

– методичне забезпечення механізмів регулювання ринку праці й зайнятості має тісний зв'язок із соціально-економічною політикою держави стосовно формування людського капіталу на усіх етапах його створення (серед яких - відтворення, становлення, розвиток, застосування, вихід за рамки ринку праці), що в нинішніх обставинах не відповідає запитам економіки відкритого типу та вимагає реалізації інноваційних підходів;

– важливий напрямок методичного забезпечення механізмів регулювання ринку праці і зайнятості - впровадження концепції глобальної зайнятості, котра, на противагу існуючій, зорієнтована, в основному, на активну політику регулювання зайнятості, інакше кажучи, запобігання безробіттю, формування передумов для працевлаштування, мотивування самозайнятості та започаткування безробітними свого бізнесу, залучення громадян з обмеженими фізичними можливостями до суспільно корисної діяльності, надання матеріальної підтримки;

– ліквідацію сучасної деформації на ринку праці можна забезпечувати на базі впровадження правової економічно заохочувальної методики державного регулювання відповідного співставлення показників ринку праці та макроекономічних показників (серед яких – зайнятість громадян, продуктивність праці, заробітна плата, внутрішній валовий продукт), котрі б збігалися з ринковими умовами та скеровувалися б на досягнення цих співвідношень до рівня розвинених держав;

– в обставинах відкритого економічного простору втілення механізмів регулювання ринку праці й зайнятості, його методичного забезпечення має прямий зв'язок з розвитком малого підприємництва в галузі виробництва, зокрема кооперації з перспективними експортно-орієнтованими сферами та з належною системою підготовки конкурентоздатних працівників, спеціалістів, менеджерів на базі формування правових, економічних та організаційних умов підтримки суб'єктів малого бізнесу;

– невід'ємна передумова розв'язання проблематики ринку праці та

зайнятості населення, продуктивного державного регулювання цих процесів в обставинах відкритого економічного простору – напрацювання прогнозів відтворення населення і трудового потенціалу, стратегії економічного і соціального розвитку на державному та регіональному рівнях.

З метою вдалого регулюючого впливу на нього, держава повинна використовувати інноваційні методи як прямої, так і непрямой дії, активно застосовувати світові практики, передусім – щодо введення мотивуючих заходів із залучення громадян до ефективної зайнятості, розвитку системи інноваційних робочих місць, підприємницької ініціативи та ін.

Варто відзначити, що теоретико-методологічні підходи до визначення ролі держави у вирішенні проблем зайнятості різняться в контексті історичного розвитку суспільства та в залежності від тієї або іншої спрямованості економічного аналізу. Методичне визначення пріоритетів державного регулювання зайнятості населення є основою механізму його реалізації та переходу до інноваційного соціально-економічного розвитку національної економіки.

Таким чином, визначаючи методичні підходи механізму державного регулювання зайнятості населення, необхідно виходити з того підходу, щоб не лише досягти головної стратегічної мети регулювання, але й створити нові імпульси для розширення сфери зайнятості населення.

Отже, на наш погляд, державне регулювання зайнятості населення має якомога повніше враховувати реальну ситуацію у даній сфері та ринку праці загалом. Тобто регуляторні механізми та інструменти повинні принципово відрізнятися залежно від сегменту ринку праці з характерними для нього ознаками зайнятості населення.

Напрями та методи державного регулювання зайнятості та ринку праці різноманітні та визначаються конкретною економічною ситуацією в країні, гостротою проблем, що виникають на ринку праці загалом. Найбільш поширеними з них є: створення нових робочих місць; розвиток та підтримка малого бізнесу; розширення масштабу професійної підготовки та

перепідготовки кадрів; організація громадських робіт.

Отже, ми вважаємо, що методичні інструменти дослідження державного регулювання зайнятості населення включають сукупність послідовних процедур, різних прийомів і видів діяльності, формування алгоритму дій суб'єкта управління залежно від досягнутого у регіоні рівня безробіття, який включає такі основні блоки, як: 1) моніторинг, 2) цілепокладання та планування, 3) формування механізму регулювання, 4) оцінка та контроль результатів регулювання, об'єднаних прямими та зворотними зв'язками.

В свою чергу, залежно від характеру використання інструменти дослідження державного регулювання зайнятості населення можна класифікувати на економічні та спеціальні:

- *економічні* – це інструменти, які цілеспрямовано застосовуються і мають грошовий характер, потребують періодичного коригування і перерахунку. До економічних інструментів належать: використання коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування у випадку безробіття; застосування дотацій, що виплачуються роботодавцям щодо створення робочих місць для безробітних тощо;

- *спеціальні* інструменти, в основі яких не лежить грошовий характер і не потребується перерахунок: застосування професійного навчання; заявки роботодавців; застосування семінарів, тренінгів, консультацій; застосування профорієнтаційних послуг.

Що ж стосується методології дослідження державного регулювання зайнятості населення, то вона має своїм корінням в першу чергу філософське походження оскільки сам предмет пізнання розкривається через онтологічну особливість буття людини, прагнення її до самореалізації через працю. Існування людини в суспільстві та її відносини з державою обумовлюють механізм та спосіб реалізації відповідної трудової діяльності, повноту можливостей задоволення власних потреб та інтересів через інституціоналізацію результатів власної праці.

Сфера зайнятості, як особливий об'єкт державно-управлінського впливу є одночасно і її цінністю, і тим потенціалом соціально-економічного розвитку, який потребує відповідного та всебічного впливу за для більш широкої реалізації результатів трудової діяльності наелення. Власне соціально-економічний контекст розвитку ринку праці, інституціоналізації трудових відносин є визначальним для цілей даного дослідження, враховуючи особливості державного регулювання зайнятості населення. Тому, обираючи методологічний інструментарій для потреб даного дослідження ми повинні виходити із наступних застережень:

– по-перше, державне регулювання зайнятості населення, як об'єкт давного дослідження, розглядається нами з точки зору загально державно-правового концепту, а сама сфера трудових відносин виступає своєрідним базисом суспільних відносин з відповідним предметним наповненням, сегментом суспільного буття в якому реалізується вказана функція держави. Це означає, що ми використовуватимемо найкращий баланс науково-пізнавальних методів притаманних науці державного управління, а також суміжних дисциплін, зокрема соціально-економічного спрямування;

– по-друге, державне регулювання зайнятості населення розглядається нами одночасно і як самостійна функція, і як сукупність програмно-процедурних заходів, які відображають системність реалізації державної політики зайнятості. Тому ми використовуємо інструментарій наукового пізнання в тому числі задля визначеності такого питання, що дасть нам змогу більш чітко встановити орієнтири та пріоритет державних потреб у розвитку ринку праці, потенційних та перспективних напрямків наукових пошуків, які мають абсолютно утилітарне значення для соціально-економічних потреб як суспільства, так і держави в цілому;

– по-третє, державне регулювання зайнятості населення розглядається нами в якості самостійного предмету, на який спрямовується пізнавальний вплив. Тому методологічний інструментарій підбиратиметься нами таким чином, щоб можна було всебічно проаналізувати структуру цієї діяльності,

механізми її реалізації, а також заходи забезпечення, що у своїй сукупності дає можливість розкрити онтологічний зміст аналізованої функції держави;

– по-четверте, основним акцентом в дослідження виступає обґрунтування доцільності та повноти застосування державою впливу. З урахуванням цього інструментарій наукового пізнання має бути настільки широким наскільки цього вимагає досягнення даної мети, а наповнення методологічним різноманіттям – забезпечувати всебічність дослідження.

Саме з огляду на зазначене нам видається влучною теза Д.О. Тихомирова про те, що «методологічні підходи відображають генеральну лінію творчого задуму дослідника, закладають фундамент для всіх дослідницьких етапів, зумовлених необхідністю визначення методів, як додаткового інструменту, що забезпечує реалізацію генеральної лінії дослідження. Проте видається, що найбільш оптимальним є діяльнісний підхід для виконання пізнавальних завдань визначення процедурних і процесуально правових питань, питань взаємодії та участі громадськості» [210, с. 48-49]. Діяльнісний підхід, на якому акцентує увагу дослідник стосується в першу чергу способів застосування методів пізнання, а також впливає на їх поєднання під час здійснення комплексного дослідження.

Державне регулювання зайнятості населення здійснюються в межах встановлених законодавством, оскільки держава не може діяти свавільно, а особливо враховуючи ту обставину, що в науково-технічній сфері більшість суб'єктів мають приватно-правову природу. Нормативність та організованість контрольно наглядової діяльності органів державної влади в цьому контексті повністю регламентуються нормами законодавства, особливо враховуючи те, що за результатами її здійснення держава приймає певні управлінські рішення, які мають переважно імперативний обов'язковий характер. Такий висновок робить доцільним застосуванням в межах нашого дослідження комплексу методів наукового пізнання, які притаманні правовим наукам, і головним чином – науці адміністративного права.

Власне саме тому ми повинні звернутись до точки зору Н.І. Бурау, В.С. Антонюк, Д.О. Півторака, які зауважують на тому, що методологія правової науки тяжіє в першу чергу до визначення тих обставин або умов існування суспільних відносин, які потребують усунення за для підвищення ефективності їх подальшого правового регулювання. На думку вчених для дослідження відносин пов'язаних із реалізацією державного регулювання зайнятості населення необхідне застосування синтезованої методології, яка б не просто поєднувала, а імплементувала методи правової науки та науки державного управління в єдиний комплекс інструментів пізнання [207]. Такий підхід, на наш погляд, призводить до суперечностей між тією або іншою науковою теорією при поясненні тих чи інших подій і фактів реальної природи. Але, наприклад, Г.П. Ситник вбачає вихід із даної ситуації через широке застосування діалектики наукового пізнання, що передбачає «взаємодоповнення суб'єктивного та гносеологічного підходів при вивченні об'єктів і процесів реального світу (соціального і природного) та недопустимість догматизації теорії і методології. Гносеологічна основа нових знань спирається на три фундаментальних принципах: універсалізму, експерименталізму, редукціонізму. При чому на думку вченого принцип універсалізму передбачає універсальність наукових способів пізнання світу, а тому є беззаперечним використання індуктивного методу пізнання» [209, с. 38-41]. Об'єктивним базисом індуктивного методу у дослідженні проблематики державного регулювання зайнятості населення є емпіричні дані, отримані в результаті дослідження нормативно-правового забезпечення їх реалізації та випадків обмеження державного контролю чи втручання державних органів в діяльність окремих суб'єктів науково-технічного процесу, зокрема які мають науково-дослідницьке спрямування своєї діяльності і не мають прямого фінансування чи забезпечення за рахунок ресурсів держави чи місцевого самоврядування.

Натомість, як зазначає Б.І. Мокін, індуктивний метод несе в собі і суб'єктивний аспект, розкриття якого тісно пов'язане із принципом

експерименталізму тобто будь-як знання повинно перевірятися на практиці, а отже доводити ті чи інші умовиводи системою експериментів, засобами правового моделювання тощо [208, с. 125-3140]. В таких експериментах (в тому числі правових експериментах) та правовому моделюванні на рівні теоретичного виміру правової реальності і проявляється той синтезований характер поєднання методів наукового пізнання під час проведення даного дослідження.

На думку М.В. Костицького в дослідженні практики реалізації державного регулювання зайнятості населення в цілому, важливе місце відводиться методу спостереження, який дає можливість безпосередньо спостерігати, брати участь в тих чи інших процесах, що відбуваються на ринку праці. В свою чергу цей метод забезпечує реалізацію іншого інструментарію, представленого такими методами наукового пізнання як: опис, аналіз та уточнення понятійного апарату, визначення конкретних пізнавальних цілей, вивченням першоджерел з правового регулювання реалізації в першу чергу самих наукових пошуків; функціонування інституцій спрямованих на розвиток ринку праці; а з іншого – правового регулювання державного регулювання зайнятості населення [206]. Ми частково поділяємо дану точку зору, і повинні зауважити, що застосування вказаних вище методів має відбуватися з урахуванням безпосереднього предмету дослідження. Так, аналіз нормативно-правового забезпечення державного регулювання зайнятості населення повинен проводитись з іншою метою ніж аналіз інституційного забезпечення державної політики в цьому напрямку.

Особливого значення для даного дослідження набуває системний метод, застосування якого потребує кожний елемент системи державного регулювання зайнятості населення, правове регулювання якого забезпечується системою, пов'язаних між собою, нормативно-правових актів, які в тій чи іншій мірі забезпечують реалізацію цілей такої державної політики.

В цьому контексті Ф.О. Чмиленко зазначає, що системний підхід є універсальним під час дослідження практики державного регулювання розвитку ринку праці в цілому, оскільки дозволяє охопити найбільшу кількість варіативних проявів державної політики їх реалізації та гарантій дотримання, а також випадків обмеження [205, с. 25-27].

В.Є. Юринець для дослідження державного регулювання зайнятості населення використовує доволі цікавий метод історико-соціального аналізу. Так, вчений наголошує на тому, що держава має пріоритет суспільного блага над індивідуальним правом, що частіше за все відображається в Основному законі держави, а також у документах стратегічного характеру, які закріплюють особливості реалізації державної політики в конкретній сфері суспільного буття. Вчений вказує, що історизм, як етап розвитку державності вимагає перегляду не лише самої державної політики, але і часто підходів до її формування з урахуванням потреб конкретного періоду часу [204, с. 130-131].

Білуха М. Т. досліджуючи процес становлення правового забезпечення державного регулювання зайнятості населення пропонує активно використовувати методи класифікації, групування, узагальнення для того щоб виокремити саме той обсяг відносин, сукупність об'єктів чи характер процесів, які потребують прямого застосування державного примусу в сфері зайнятості населення [201]. О. В. Зайчук та А. П. Заєць поряд із методом класифікації активно використовують і метод типологізації, який спрямовано на виокремлення й обґрунтування критеріїв диференціації потреб ринку праці та державної політики зайнятості, що дає змогу більш детально й об'єктивно дослідити явища та видові елементи (загалом і кожен окремо), а також вирізнити типові групи, поєднані загальними рисами, що надають змогу об'єднувати їх, абстрагуючись від одиничних особливостей [202]. Отже, методи типологізації та класифікації демонструє що результати наукових досліджень, хоча і є охоронюваною державою цінністю, але можуть виступати також і певним обтяженням державного-управлінського

впливу в аналізованій сфері, що означає надмірне зосередження саме на такому елементі управлінської функції як контроль, що шкодить ефективності реалізації таких елементів як установча, організуюча діяльність тощо.

Окрему увагу в структурі методології дослідження державного регулювання зайнятості населення слід приділити структурному методу, що надав змогу виокремлення складові такої політики, методів та способів практичного забезпечення та реалізації відносин з приводу реалізації трудової функції населення. Розглядаючи процес забезпечення ринку праці з точки зору структурної будови нами виокремлюються організаційно-правові, інституційні та функціональні елементи, кожен з яких забезпечує відповідний аспект дотримання чи навпаки – обґрунтовує необхідність обмеження реалізації державою конкретного методу, способу чи інструменту контролю в конкретному випадку. Структура державної політики в аналізованій сфері також розкриває найголовніші питання, що мають бути вирішені в межах даного дослідження: яким чином визначається важливість тих напрямків розвитку ринку праці, на які спрямовується найбільший владно-управлінський вплив і яким чином держава може здійснювати ефективний контроль в сфері результати та навіть процес розвитку якої важко передбачити.

Луць Л. А. зазначає, що для досліджень у сферах у яких відбувається тісне поєднання потреб правової та державно-управлінської науки важливу роль відіграє спеціально-юридичний метод. Його використовують для відбору, усвідомлення, використання предметних юридичних наукових і практичних знань, що можуть впливати як на сам стан розвитку об'єкту державного управління, так і державну політику, діяльність, систему у відповідній сфері суспільного буття. В свою чергу теоретико-юридичний метод надає змогу створити спеціальний, властивий для сфери зайнятості понятійний апарат, що дозволяє не тільки описувати, а й відрізнити одні явища від інших, а значить, і здійснювати як їх охорону, так і протидію ним

[203, с. 30-32]. Широке застосування під час даного дослідження отримав метод герменевтики. За допомогою його інструментарію було проведено аналіз масиву нормативно-правових актів на предмет виявлення регуляторного впливу держави в сфері зайнятості населення.

Таким чином застосування методу герменевтики демонструє з одного боку те, яким чином держава виконує свої зобов'язання перед приватним сектором щодо недопущення втручання в приватні права, закріплюючи гарантії обмежень такого втручання навіть під час реалізації вказаних вище функцій, з іншого – розкриває відмінності між потребами самої держави у трудових ресурсах із напрямками її еволюційного поступального розвитку у відповідності із суспільним запитом на результати трудової діяльності.

Нами також застосовується порівняльно-правовий метод при дослідженні національного законодавства України та оцінки рівня ефективності міжнародно-правових заходів і засобів реалізації різних форм і методів державного регулювання зайнятості населення та їх застосування в Україні.

Підсумовуючи викладене вище ми відзначаємо загальний тренд в науковому середовищі на активне використання наступної групи методів дослідження контрольної діяльності держави в науковій сфері:

– сукупність філософсько-управлінських методів: діалектики, формально-логічний, логіко-юридичний, а також поєднання онтологічного та аксіологічного підходів – активно використовуються для визначення ознак, критеріїв та змісту державного регулювання зайнятості населення. Основна цінність такого методологічного інструментарію полягає в тому, що за його допомогою розкривається зв'язок між бажаним станом розвитку ринку праці та способами впливу на нього державою через реалізацію відповідної функції;

– сукупність загально наукових методів пізнання (аналіз, синтез, індукція, порівняльно-правовий тощо) використовуються для з'ясування

механізму забезпечення процесу реалізації державного регулювання зайнятості населення;

– сукупність управлінсько-правових методів: системного, структурного, соціологічного аналізу, правового моделювання – розкривають особливі вимоги до системи забезпечення державного регулювання зайнятості населення.

Таким чином, ми приходимо до висновку про те, що методологічний інструментарій державно-управлінської науки на здатен в повній мірі забезпечити досягання мети під час дослідження державного регулювання зайнятості населення. Саме тому, за для повноцінного дослідження даного феномену необхідним є застосування синтезованої методології наукового пізнання заснованої на поєднанні загально наукових, спеціально наукових та прогностичних методах не лише державно-управлінської науки, але і науки адміністративно права, комплексу соціальних наук тощо.

### **1.3. Цілі та завдання процесу регулювання зайнятості населення на мезорівні**

Вирішення протиріч, які накопичилися в галузі регулювання зайнятості громадян, варто зарахувати до актуальних завдань управління економікою. За нинішніх соціально-економічних обставин важливу роль відіграє формування результативної зайнятості громадян як одного з найбільш важливих факторів соціально-економічного розвитку. До того ж механізм гарантування результативної зайнятості громадян повинен брати до уваги властивості регулювання на різних етапах на принципах погодження, взаємозв'язків та взаємозалежності [93]. Слід відзначити, що в умовах посилення впливу глобалізаційних процесів і зростаючої міжнародної конкуренції на світових ринках праці формування соціально орієнтованої ринкової економіки стає актуальним завданням. Це вимагає застосування

новітніх підходів до забезпечення ефективної зайнятості на регіональних ринках праці. Однією з ключових задач державної політики зайнятості є забезпечення високої мотивації працездатного населення до праці в офіційному секторі економіки. Крім того, важливим є розвиток прагнень до самозайнятості, підтримка росту підприємницької діяльності та стимулювання інноваційної активності. Забезпечення такої мотивації і розвиток цих аспектів сприяють не лише економічному розвитку, але і підвищенню конкурентоспроможності країни на міжнародному ринку праці, що є важливим для її стабільності і процвітання.

Виходячи з підходів, запропонованих у роботах [93; 94; 108], мотиваційний механізм доцільно визначити як сукупність організаційних, економічних, правових, інформаційних та соціальних інструментів, спрямованих на стимулювання участі населення у легальній трудовій діяльності, підвищення зацікавленості у професійному розвитку, розширенні трудової мобільності, зростанні продуктивності праці та посиленні відповідальності працівників і роботодавців за результати спільної діяльності. Він охоплює систему матеріальних і нематеріальних стимулів, механізми підтримки самозайнятості та підприємництва, заходи з удосконалення умов праці, інституційні гарантії професійного зростання, а також інструменти, спрямовані на посилення привабливості зайнятості у формальному секторі. Ураховуючи специфіку ринку праці як складного соціально-економічного утворення, що потребує багаторівневого регулювання [94; 179], мотиваційний механізм виконує функцію поєднання макро-, мезо- і мікрорівневих завдань соціально-економічної політики, забезпечуючи узгодження інтересів держави, роботодавців та найманих працівників. У роботі підкреслено, що розвиток трудової мотивації є ключовою умовою зміцнення національного та регіональних ринків праці, а також критичним чинником підвищення конкурентоспроможності людського капіталу в умовах глобалізації та зростаючої конкуренції за кваліфіковану робочу силу [38; 108]. Таким чином, введення поняття мотиваційного

механізму не лише узгоджується з логікою комплексного механізму державного управління, про що йшлося у підрозділі 1.3, а й дозволяє глибше обґрунтувати взаємозалежність економічних, соціальних і регуляторних інструментів політики зайнятості, посилюючи цілісність концептуальної моделі дослідження.

Ринок праці характеризується тим, що він «виступає як система відносин, що має такі особливості: по-перше, ці відносини охоплюють всю структуру суспільного відтворення, що включає фази виробництва, розподілу, обміну і споживання суспільного продукту; по-друге, регулювання цих відносин засноване на умовах вільного попиту – пропозиції на робочу силу (умови найму, звільнення робітників, їх професійного переміщення); по-третє, вони потребують регулювання з боку держави, що, за допомогою раціонального сполучення бюджетного забезпечення і бюджетного регулювання виробництва, впливає на ринок праці розширенням або зменшенням сфери його функціонування» [94]. Варто зазначити, що «складовими елементами ринку праці є:

а) сторони соціально-трудова відносин чи суб'єкт ринку: роботодавці та наймані працівники;

б) кон'юнктура ринку;

в) нормативно-правові акти, що регулюють ринок праці;

г) інфраструктура ринку праці тощо» [179].

Функціонування ринку праці також має свої «особливості, пов'язані з характером і специфікою відтворення робочої сили, серед яких головними є:

1) невіддільність права власності на товар – робочу силу від його власника;

2) відносно тривала взаємодія продавця (найманого робітника) 7 покупця (наймача) порівняно з ринком продовольчих товарів;

3) наявність інституційних структур особливого роду (розгалуженої системи законодавства, соціально-економічних програм, служб зайнятості, професійних союзів, об'єднань працедавців);

4) висока ступінь індивідуалізації операцій, пов'язана з різним професійно-кваліфікаційним рівнем робочої сили, різноманітністю технологій і організації праці, переходом до контрактної системи найму робочої сили тощо;

5) своєрідність процесу обміну робочої сили, що починається у сфері обігу товару (як право користування здібністю до праці, яке передається покупцю та фіксується в контракті або колективному договорі); продовжується у сфері виробництва у формі обміну функціонуючої робочої сили (тобто обміну дійсної праці на номінальну заробітну плату) та закінчується у сфері обігу життєвих благ (тобто на ринку товарів і послуг фактом обміну номінальної заробітної плати на життєво необхідні людині засоби). Звідси випливають такі наслідки: ринок праці пов'язує між собою різні ринки, а реальна оплата праці здійснюється відповідно до кінцевих результатів;

б) важливість для працівника не стільки оплати трудових операцій, як умови праці, гарантії збереження робочого місця, перспективи професійного зростання та просування по службі, мікроклімат у колективі тощо» [38].

Ринок праці визнається як необхідна складова соціально-економічної системи, яка включає в себе ринок робочої сили. Ринок робочої сили, в свою чергу, є складною системою відносин, що охоплюють попит та пропозицію робочої сили, процес найму працівників на різні види діяльності і обмін їхньою робочою силою на життєві ресурси. У цьому контексті робоча сила визнається як комплекс індивідуальних здібностей до праці, проте не всі ці здібності використовуються в процесі праці. Винагороджується не потенційна робоча сила, а фактично функціонуюча робоча сила, яка включає в себе лише ті первинні та професійні здібності, які відповідають вимогам конкретної професійної діяльності (наприклад, програміста, токаря, менеджера і так далі). Це означає, що на ринку праці враховуються лише ті здібності та навички, які є суттєвими для виконання конкретної роботи, і саме на ці здібності спрямований попит від роботодавців [21].

О. Новікова зазначає, що «трудові ресурси як частина працездатного населення, що володіє фізичними та розумовими здібностями й знаннями, необхідними для здійснення корисної діяльності, є найважливішою складовою ресурсного потенціалу регіону, а сфера праці залишається найважливішою галуззю соціально-економічного розвитку життя суспільства. До цієї сфери відносять сукупність робочої сили, а також її застосування на ринку праці в безпосередніх умовах підприємств» [108]. При цьому, варто зацентувати на тому, що «ринок праці передбачає не продаж, а оренду робочої сили на певних умовах на орієнтовно визначений термін. Праця ж як фактор виробництва створюється лише в процесі суспільного виробництва та не існує до його початку. Цей ринок також має суттєві особливості, пов'язані зі специфікою товару, а саме ризиком травм, необхідністю враховувати психологічний клімат в колективі, особу керівника, можливість працювати на неповний графік або ж понаднормово. Проте він є ринком, який має всі характерні ознаки ринку. Йому притаманне своє інституційне середовище, що обслуговує покупців і продавців та полегшує їх взаємодію (біржі праці, агенції працевлаштування, бюро, спеціалізовані сайти розміщення замовлень); інформація про ціни та умови роботи загалом доступна та фіксована після моменту укладення угоди, а самі угоди, що не обов'язково укладаються в письмовій формі, зазвичай суворо дотримуються» [108]. До того ж «специфіка робочої сили як товару передбачає участь у ринку праці лише дорослих особисто вільних громадян, що зацікавлені в отриманні роботи, відповідно, виключає з нього ту частину населення, що не має фізичної змоги, достатніх навичок або бажання працювати. Робочу силу країни представляє категорія «економічно активне населення», що традиційно обраховується за методологією МОП. Пропозиція робочої сили визначається, по-перше, наявними трудовими ресурсами, а по-друге, бажанням працівників пропонувати свою робочу за визначеного рівня заробітної плати, і друга частина пропозиції перебуває в прямій залежності від запропонованої оплати праці. Так, високий рівень

оплати праці збільшує альтернативну вартість тривалого перебування в декретній відпустці, виконання хатньої роботи або просто дозвілля, а також стимулює потенційних працівників швидше шукати роботу» [7, с. 18].

Сталий економічний розвиток шляхом ефективного функціонування економічної системи на основі інноваційного розвитку та раціонального споживання матеріальних ресурсів забезпечує ефективну зайнятість, отримання гідних доходів та досягнення високої якості життя [152, с. 164]. Завдяки сталому економічному розвитку зберігаються стабільні відтворювальні пропозиції і забезпечується динамічний розвиток усієї економічної системи у заданому напрямку на певний термін часу. Слід зазначити, що на міжнародному рівні запропонована система вимірювань сталого розвитку, в основі якої лежить розроблена система індикаторів моніторингу сталого розвитку. Одним із таких індикаторів є економічний, що ґрунтується на дослідженні ВВП на душу населення, інвестиції, конкурентоспроможність, зайнятість [103]. Отже, ядром стабільного зростання являється проблема ресурсів, зокрема й людських.

У контексті нашого дослідження встановлено, що доречно відокремлювати три ступені регулювання зайнятості громадян, зокрема, макрорівень (державний); мезорівень (регіональний); мікрорівень (рівень певного підприємства).

1. Зміст регулювання зайнятості громадян на макрорівні передбачає порядок заходів, які здатні гарантувати найвище збалансування економічних і соціальних інтересів громадян (зростання благополуччя завдяки ефективній діяльності) й держави (формування підґрунтя стабільного економічного розвитку), а також досягнення в державі максимальної та продуктивної зайнятості як значущої соціальної запоруки для економічно активних громадян. Регуляція зайнятості на макрорівні виконується відповідно до двох напрямів:

– перший напрям допомагає покращити якість робочого персоналу та являється способом наближення пропозиції кадрів до системи попиту на них

(до заходів даного напрямку можливо зарахувати формування системи освіти, оскільки підтримку в гарантуванні зайнятості отримують молоді люди й громадяни, котрі починають працювати вперше чи після тривалої перерви; робітники підприємств, передусім ті, які мали застарілий фах, підпадали під скорочення через реорганізацію чи закриття підприємств та ін.; регуляції динамічності секторів економіки й територіальної рухливості персоналу, що має важливе значення для заохочення розташування робочого персоналу на працедефіцитних територіях та секторах економіки регіону;

– другий напрям формує основу законодавчих та фінансових заходів для безпосереднього заохочення зайнятості громадян, що, своєю чергою, втілюється шляхом збільшення виготовлення товарів і послуг, використовуючи зростання державних субсидій; організування суспільної діяльності, що є видом тимчасової роботи; зростання фінансових інвестицій в економіку для істотної структурної трансформації її секторів тощо.

2. Регулювання зайнятості громадян на макрорівні направлене на забезпечення персоналом, соціальне планування, структурне узгодження робочих місць професійно-кваліфікаційним функціям, фахове навчання тощо в рамках кожного певного підприємства. Як наслідок угод на ринку праці громадяни одержують оплачувану роботу на якомусь підприємстві згідно з визначеними умовами та певною платнею, що забезпечує можливість результативно розташувати найбільш цінний чинник виробництва, зокрема працю, на підприємствах, гарантувавши здійснення його функцій під час процесу суспільного виробництва. В той же час праця зостається віддільною від особи, через що вимагає особливих поглядів як на аналіз, так і на регулювання.

3. Вивчення ринку праці на мезорівні забезпечує можливість дослідження своєрідності регіональної економічної структури та визначення ймовірних небезпек у її діяльності. Погоджуємося з думкою Т. Іванової, що «в умовах транзитивної економіки застосування трудових ресурсів стає визнаною складовою для стабілізації розвитку регіону, яка тісно пов'язана з

трансформацією системи управління та підвищенням конкурентоспроможності трудових ресурсів регіону» [57]. Як відомо, «регіон є відносно відокремленою, однак відкритою, відтворювальною соціально-економічною системою. Метою функціонування регіональної економіки є забезпечення гідного людини рівня життя населення відповідного регіону з урахуванням місцевої специфіки на основі діючої державної політики» [38, с. 56]. На рівні кожного окремого регіону трудовий ресурс містить свої особливості формування та розвитку. Значення регіонів у державному регулюванні зайнятості населення чимдалі збільшується – зростає соціальна підтримка безробітних, стає активнішою робота регіональних служб зайнятості. Нові завдання, що виникають перед регіональними органами державного управління, зводяться до створення передумов для зростання потенціалу зайнятості на базі реструктуризації існуючого в регіоні виробничого та науково-технічного потенціалу, модернізування регіональних центрів науково-технічної та економічної інформації, збільшення ряду маркетингової діяльності. В обставинах транзитивної економіки використання трудового потенціалу стає визнаним складником для стабілізування розвитку регіону, який міцно пов'язаний з перетворенням системи управління та зростанням конкурентоздатності трудового потенціалу регіону. Погоджуємося з думкою В. Літинської, що «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» [95].

З теоретичного погляду регіональний ринок праці є комплексом соціально-економічних відносин, що проявляються одночасно в різних

формах та видах зайнятості населення у певному регіоні. Водночас будь-який регіон держави має особисту структуру, форми, види й тенденції зайнятості, має різні рівні оплати та доходів мешканців, методикку регулювання ринку праці місцевими органами влади. З огляду на це, важливу роль відіграють як з теоретичного, так і з практичного погляду вивчення тенденцій, форм, видів зайнятості населення в конкретному регіоні, вияв змож їх регулювати на ринку праці, щоб продуктивно застосувати трудовий потенціал, підвищити рівень та якість життя населення. Як підкреслює Л. Ільїч, «зайнятість є одним з найважливіших чинників, що впливають на конкурентоспроможність населення, що є основою сталого розвитку регіону» [59, с. 45-46]. На рівні кожної певної території трудові ресурси містять власну своєрідність утворення й становлення.

В. Семікіна також вказує на таку «форму конкуренції, як суперництво між найманими працівниками за утримання такого місця роботи (посади), що дає змогу на вигідних умовах продажу своїх трудових послуг (зокрема, одержання певних гарантій соціального захисту) реалізувати свої знання, професійний досвід, але, на нашу думку, таку форму не варто відокремлювати від загальної конкуренції за робочі місця» [146, с. 101]. Аналізуючи ознаки державного впливу держави на регіональний ринок праці, можна виокремити такі його «характеристики:

– формування національного ринку праці відбувається разом або слідом за ринковими перетвореннями, пов'язаними з переходом від планових методів господарювання на ринкові рейки, а по завершенню цього процесу ринок праці функціонує за власними законами, навіть за умов економіки змішаного типу;

– ринок праці є середовищем, у якому взаємодіють інтереси продавців, покупців і посередників, як і на звичайному ринку товарів, що обумовлює стан постійного зіткнення різних інтересів, тобто конкурентну їх боротьбу;

– суб'єкти ринку праці найчастіше представляють різні форми власності, що спричиняє проблеми, у тому числі юридичні, які не завжди

можна вирішити одразу (фактор часу);

- поряд із таким невід'ємним атрибутом ринку як конкуренція діють і такі його ознаки як монополія, олігополія, державні інтереси, інтереси професійних

- спілок, що спричиняє додаткові труднощі укладання трудових угод;

- чималі труднощі виникають із приводу умов й оплати праці (зокрема, пов'язаних із різницею між вартістю робочої сили й заробітною платою), рівня інфляції, соціальних гарантій і виплат, що потребує втручання відповідних державних органів влади;

- ринок праці неодмінно пов'язаний із іншими ринками: ринком речових факторів виробництва, ринком товарів і послуг, ринком житла й ін., що теж може бути проблемою;

- на ринок праці суттєво впливають так звані внутрішні фактори, тобто фактори самого цього ринку: коливання співвідношення попиту і пропозиції на робочу силу, постійний рух у колі безробітних із точки зору зайнятості-незайнятості (самозайнятість, часткова або тимчасова зайнятість, зайнятість молоді з вищою й середньою освітою, чоловіча та жіноча зайнятість), кваліфікаційні ознаки, конкуренція покупців і продавців тощо;

- суттєво впливають на ринок праці й так звані зовнішні фактори: фази розвитку виробництва (зростання чи спад, стагнація, зміна структури тощо), зміни кредитно-грошової політики, окремі акти приватизації, демографічна ситуація в країні, міжрегіональна міграція робочої сили, підготовка й перепідготовка кадрів у державній і недержавній системі освіти, безпосередньо на робочому місці тощо;

- на ринок праці впливають і зовнішньоекономічні фактори, особливо міграційні, а також різниця в структурі національних економік та кон'юнктурі зовнішнього ринку праці

- на ринок праці мають вплив і політичні (і, як виявилось, воєнні) фактори, зокрема, соціальна політика в країні й соціальний захист як активно

працюючого, так і непрацюючого населення, особливо молодого покоління, яке втягнуто в активну зону військових дій» [176].

На мезорівні об'єктом регулювання є регіональний ринок праці регіонів. Мета регулювання на регіональному рівні містить: координацію попиту й пропозиції кадрів, зростання трудової і професійної динаміки трудових ресурсів відповідно до ситуації на ринку праці, регуляцію безробіття на базі трудового активізування незайнятих. Виокремлюють два види конкуренції на ринку праці на регіональному рівні: такі як конкуренція між виробниками-підприємцями за найбільш гарних робітників потрібних професій, спеціальності у відповідності до їхніх запитів, і конкуренція між працівниками за найбільш гарне місце використання власного трудового потенціалу з кращими умовами роботи та вищою зарплатою.

Регулювання зайнятості громадян на мезорівні є базисом змоги найкращого врахування місцевих характеристик та напрямків соціально-економічного зростання. На даному рівні регуляції зайнятості громадян здійснюється процедура взаємодії великої кількості інституцій (серед них – влада на місцях, профспілки, ради народних депутатів, районні центри зайнятості) з первинною ланкою, зокрема підприємством, котрі складно регулювати за допомогою методології централізованого впливу. На даному рівні найпомітніше прослідковуються проблеми, що мають соціальний, економічний, демографічний та інший характер, що не дає змоги підтримувати запит та пропозицію кадрів у відповідності до рівня. Таким чином, процес регулювання зайнятості громадян на мезорівні передбачає розв'язання наступних завдань:

- створення трудових ресурсів, що збігаються за своїми кількісними та якісними особливостями із запитом суспільного господарства району, міста, враховуючи менталітет мешканців;

- забезпечення підприємств потрібним персоналом, зокрема через міжрегіональний перерозподіл;

- гарантування продуктивної та інтенсивної зайнятості громадян

(навчання, перенавчання, працевлаштування робітників, які вивільнюються, та безробітних осіб, котрим потрібне працевлаштування);

- сприяння регіональній галузевій та професійно-кваліфікаційній узгодженості між системою пропозиції кадрів та системою робочих місць.

Серед заходів регулювання зайнятості громадян на мезорівні можливо назвати:

- законодавчу регуляцію умов роботи, що має залежність від форми, місця здійснення, особи робітника та включає період роботи і відпочинку, техніку безпеки, вимоги до спеціальності, взаємовідносини між власниками засобів виробництва та найманими працівниками, профспілками та підприємцями та ін.;

- покращення передбачення становища регіональних та загальнонаціональних ринків праці на базі формування структури моніторингу;

- збільшення продуктивності функціонування ряду державних центрів зайнятості, котрі б гарантували реєстрування незайнятих та фінансову підтримку їм, здійснювали консультації, допомагали вирішувати кадрові питання та сприяли у влаштуванні на роботу;

- участь в організації фондів підтримки зайнятості, напрацюванні програм державного сприяння у підготовці персоналу та програми підтримки стосовно утворення нових робочих місць;

- створення системи матеріальної допомоги через тимчасову незайнятість.

При цьому, «реалізація державної політики зайнятості населення на регіональному рівні передбачає здійснення ряду важливих заходів які передбачають:

- нормативно-цільове регулювання зайнятості і трудових відносин;
- активізації фінансової підтримки підприємств всіх форм власності;
- надання податкових пільг вітчизняним та закордонним інвесторам за

умови що їх інвестиції будуть спрямовуватися на розширення сфери продуктивності праці і виробництво конкурентоспроможної продукції;

- впровадження регіональних програм підтримки малого бізнесу;
- посилення контролю щодо реалізації заходів активної політики зайнятості з метою зниження тривалості безробіття і підвищення територіальної мобільності населення;
- структурно-інвестиційну політику, спрямовану на створення робочих місць;
- забезпечення соціального партнерства всіх суб'єктів ринку праці» [45].

Варто погодитися з О. Новіковою, що «в умовах зростання попиту на робочу силу та скорочення її пропозиції конкуренція між виробниками стає більш жорстокою та провокує необхідність підвищення заробітної плати, що пропонується, та негрошових винагород. На ринку робочої сили регіону спостерігаються диспропорції щодо забезпечення певними категоріями персоналу. Це також пов'язане з активною еміграцією переважно молодих працівників з технічними навичками та висококваліфікованих фахівців. В умовах посилення глобалізаційних процесів та розвитку комунікацій пошук робочого місця за кордоном стає все більш поширеним та менш витратним. Останнім часом набуває поширення працевлаштування з віддаленим робочим місцем, коли створення переважно інтелектуального продукту праці для іноземного підприємства відбувається без фізичного акту міграції. Все це приводить до посилення конкуренції між виробниками за робочу силу. Місцевим підприємствам доводиться конкурувати одночасно на декількох ринках праці:

- 1) на місцевому рівні вони конкурують з підприємствами своєї галузі. Саме заробітну плату на подібних підприємствах регіону зазвичай беруть за базову під час оголошення вакансій. Заробітна плата встановлюється в межах від альтернативно можливої до вартості граничного продукту праці. Підприємствам слід брати до уваги також конкуренцію на міжгалузевому

рівні, бо низька оплата праці в галузі може стимулювати працівника змінити сферу діяльності.

2) на національному рівні вони конкурують з підприємствами інших регіонів з кращими показниками добробуту населення та кращими умовами для ведення бізнесу. Саме для Сумської області дуже типовим є переїзд до більш крупних міст з економічних причин. Зрозуміло, що міграція супроводжується психологічними та матеріальними втратами, але за суттєвого збільшення доходу та поліпшення умов життя люди часто вдаються до рішучих дій. Важливо, що переважно змінюють місце проживання молоді особи, які мають попереду тривалий очікуваний період роботи. Якщо вони вже отримали кількарічний досвід роботи, їх шанси на працевлаштування та отримання очікуваного доходу суттєво зростають, що іноді використовується місцевими підприємствами, які не завжди зацікавлені у збереженні сталого персоналу та прагнуть мінімізувати витрати на працю.

3) на міжнародному рівні вони конкурують з підприємствами економічно розвинених країн із суттєво вищими показниками продуктивності й оплати праці. На цьому ринку сумські підприємства мають найменше конкурентних переваг. Можливості трудової міграції впродовж тривалого часу обмежувалися візовими процедурами, що були суттєво спрощені останнім часом. До того ж моральні втрати переїзду в іншу країну значно вищі за такі ж під час внутрішньої міграції. Однак останнім часом іноземні фірми стали активно набирати персонал для дистанційної роботи, виводячи їх зі складу робочої сили Сумської області та за межі трудового законодавства України» [108].

Незбалансованість розвитку регіонів значним чином залежить від розташування продуктивних сил, спричиненого існуючим природним потенціалом, історичним розвитком і місцевими традиціями, та віддзеркалює економічну спеціалізацію регіонів держави. Диференціація регіональних ринків праці зумовлена нерівномірним соціально-економічним розвитком регіонів, зокрема масштабами існуючих природних ресурсів та

продуктивністю їхнього застосування, що спричиняє різні можливості стосовно врегулювання попиту та пропозиції робочої сили і регіональні диспропорції за факторами зайнятості. Через це потрібне забезпечення результативного організаційно-регулятивного впливу владних структур кожного регіону на зайнятість населення завдяки виокремленню чинників головного й непрямого впливу на зайнятість, щоб покращити законодавчо-нормативну базу, гнучко поєднати економічні, фінансові, організаційні, освітні та інші інструменти регулювання.

Таким чином, щоб досягти найкращого результату в галузі регулювання зайнятості громадян, варто оминати протиріччя з регулятивними перебігами державного та регіонального рівнів та рівня підприємства внаслідок впливу ринку на них. Координація мети зайнятості громадян з метою економічного зростання країни є найбільш головним завданням їх регулювання, через що потрібні процедури, які давали б право на рівні різних секторів економіки здійснювати регулювання пропорцій зайнятості в соціально наведеному виді економіки та забезпечували змогу подолання суперечностей між вимогами до соціальних особливостей становлення соціуму, зокрема й зайнятості, та фактичними змогами діючих економічних процедур.

## Висновки до розділу 1

1. Досліджено стан наукової розробленості державного регулювання зайнятості населення на регіональному рівні. Проаналізувавши основні підходи науковців до визначення поняття, запропоновано авторське визначення: під зайнятістю населення розуміється особливий вид діяльності громадян, не заборонений законодавством України, який здійснюється відповідно до укладених трудових договорів та передбачає задоволення як загальнодержавних потреб, так і потреб окремих домогосподарств, що має безпосередній відповідний вплив на рівень розвитку економіки країни та якість життя окремих сімей, а також впливає на відтворення, розподіл та перерозподіл трудової активності населення. Регіональний ринок праці є комплексом соціально-економічних відносин, котрі виявляються в різних типах і моделях зайнятості громадян на певній території. Водночас будь-який регіон держави має свою особисту будову, форму, тип та напрямки зайнятості, відрізняється рівнем оплати праці та доходів населення, методологією регулювання ринку праці органами місцевої влади.

2. Проаналізовано методичні підходи та інструменти дослідження державного регулювання зайнятості населення та виявлено, що методичне забезпечення регулювання ринку праці встановлюється ступенем економічного зростання району та особливостями регіональної політики зайнятості в кожному з регіонів країни, своєрідним спрямуванням становлення продуктивного потенціалу, кваліфікацією виробництва, інтегруванням у внутрішній та зовнішній простір, властивостями відтворення та створення трудового потенціалу, системою зайнятості населення, професійно-кваліфікаційним складом працівників. Вивчення законів, які регламентують державне регулювання ринку праці свідчить про наявність системи правового інструментарію (норми, правила, законодавчі акти й нормативно-правова документація), який регулює соціально-трудові відносини у місті; інструменти фінансово-кредитної політики (джерела

створення фонду підтримки зайнятості громадян та правила їх застосування), спрямовані на втілення програм зайнятості населення й допомогу тимчасово не зайнятому населенню; інструменти інвестиційної та податкової політики, які визначають економічний вплив держави на роботодавців, а також на якісний та кількісний характер людських ресурсів; інструменти організаційно-управлінської та соціально-економічної політики (серед них – плани, проекти, місцевий бюджет, договори, цільові програми, прогнози); способи системи працевлаштування за допомогою функціонування центру зайнятості, який займається регулюванням динаміки кадрів та організацією професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу; способи системи державного контролю за додержанням правових, економічних та організаційних умов підтримки ефективної зайнятості населення.

3. Виокремлено завдання регулювання зайнятості населення на мезорівні: створення трудових ресурсів, які є відповідними за своїми кількісними та якісними ознаками запитам суспільного господарства регіону, враховуючи менталітет мешканців; відбір та комплектування підприємств персоналом, зокрема через міжрегіональний перерозподіл; гарантування продуктивної та інтенсивної зайнятості населення (навчання, перенавчання, працевлаштування робітників, які вивільняються, і безробітних осіб, котрим потрібне працевлаштування); сприяння регіональній галузевій та професійно-кваліфікаційній збалансованості між системою пропозиції кадрів і системою робочих місць. Мета регулювання на рівні регіону включає координацію попиту й пропозиції кадрів, трудовий та професійний рух робітників на ринку праці, регулювання безробіття.

Основні положення розділу дисертаційної роботи відображені в таких працях автора: [2; 4; 6]

## РОЗДІЛ 2

### МЕХАНІЗМИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ: ВІТЧИЗНЯНИЙ ТА ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД

#### 2.1. Нормативно-правовий механізм державного регулювання зайнятості населення на регіональному рівні

Процеси державного регулювання зайнятості населення передбачають багатоаспектний вплив органів державної влади на пропозицію та попит на ринку праці робочої сили за рахунок наявних механізмів регулювання. Використання державного регулювання впливає з певних недоліків ринкового саморегулювання, що неспроможне реалізувати наявність робочої сили в необхідній кількості та необхідної якості в ключових сферах діяльності та проводити соціальну політику, спрямовану на зменшення безробіття та мінімізацію його наслідків.

Враховуючи складні зміни ринкового середовища, що передбачають кореляцію можливостей під необхідні потреби на ринку праці, відбувається рух зайнятого та незайнятого населення з метою пристосуватися до існуючого економічного середовища. Держава, передбачаючи певні невідповідності у перерозподілі робочої сили, необхідність у навчанні, отриманні необхідних компетенцій, гарантування соціального захисту безробітним, застосовує наявні можливості державного регулювання, що впливає з функцій держави. Ключовим засобом державного регулювання зайнятості населення вважаються механізми державного регулювання, які передбачають нормативно-правові, інституційні, економічні та інші заходи, методи, форми, які мають забезпечувати приведення поточного рівня зайнятості населення у необхідний для встановлених державою цілей і завдань стан.

Управління суспільним розвитком передбачає реалізацію

регулювальних функцій у сфері зайнятості населення як складової забезпечення сталого економічного розвитку держави, що передбачає формування пріоритетних напрямів державного регулювання зайнятості населення, а саме:

- професійна орієнтація, підготовка та перепідготовка кадрів та допомога в працевлаштуванні незайнятого населення;
- розвиток альтернативних форм зайнятості, створення та розвиток гнучкого ринку праці;
- законодавче регулювання трудових відносин;
- соціальний захист населення зі статусом безробітних (страхування, матеріальна допомога);
- комплексний аналіз системи зайнятості на основі даних різних секторів економіки, які формують основні макроекономічні показники;
- забезпечення потенційних можливостей розширення зайнятості на основі збалансованої та дієвої державної економічної політики, спрямованої на створення нових робочих місць за рахунок поєднання цілей в інвестиційній, податковій, бюджетній, кредитно-грошовій політиці держави з цілями політики зайнятості;
- регулювання безробіття на основі комплексу заходів активного (організація громадських робіт; професійна підготовка; допомога для бажаючих займатися підприємницькою діяльністю) та пасивного (допомога по безробіттю; програми виходу на пенсію достроково) спрямування, які мають мотивувати до праці та сприятимуть працевлаштуванню при помірному стимулюванні працевлаштування [95].

Визначенню сутності механізму державного регулювання присвятили свої праці дослідники у сфері права, державного управління та економіки. Механізм визначають як особливий спосіб досягнення чого-небудь в межах окремої системи за рахунок наявних можливостей впливу [90]. Дослідниця пропонує зробити акцент в дослідженні механізмів на процесний підхід і визначити механізм як сукупність ресурсів і способів їх взаємодії для

реалізації особливого процесу. У цьому випадку механізм постає як ресурсне забезпечення процесу, його матеріальна частина та включає сукупність взаємопов'язаних елементів, налаштованих на виконання функцій процесу, об'єднуючи процесний і ресурсний підходи в одному трактуванні. При цьому поняття «механізм» відокремлено від поняття «управління». Управління визначено ключовим генератором керівних впливів, а механізм стає підлеглим, виконавчим, що забезпечує ресурсами реалізацію команд [95].

Механізм розглядають як складну структуру взаємопов'язаних елементів, утворених ними станів і взаємодій, що забезпечує будь-який процес, явище чи дію в рамках окремої системи (керуючої підсистеми) [103]. Є твердження про механізм державного регулювання в якості сукупності організаційно-економічних методів та інструментів, які виконують взаємопов'язані функції з метою забезпечити безперервну, ефективну дію відповідно системи (держави) на посилення функціонування економіки [76, с. 7].

Н. Єсінова вбачає у механізмах регулювання ринку робочої сили поєднання заходів і особливих інститутів, які забезпечують можливості впливу держави [48, с. 171-172], та можуть бути класифіковані на основі:

- масштабів впливу (загального масштабу впливу на усе працездатне населення);

- способу впливу (прямого (регулюючого) спрямування на створення додаткових робочих місць, забезпечення мінімальної оплати праці, регламентації робочих годин; непрямого впливу на ринок робочої сили за рахунок реалізації державної політики податкової, грошово-кредитної, бюджетної та інвестиційної сферах, що змінює умови господарювання);

- типології впливу (активного спрямування на підвищення мобільності працездатних у професійному та регіональному аспекті, збереження та підвищення рівня зайнятості на суб'єктах господарювання; □ пасивного впливу за рахунок різноманітних виплат допомог по безробіттю);

- змісту впливу (економічного спрямування на основі кредитування, субсидування, надання підприємцям пільг і дотацій, змін рівня податку та відсотку; адміністративного спрямування на основі законодавчих актів, регламентуючих час роботи, вік виходу на пенсію, імміграційні обмеження; ідеологічного спрямування з метою формування суспільної думки);

- об'єкту впливу (кількісного спрямування параметри (зміни співвідношення попиту та пропозиції робочої сили); якісного спрямування (освітній рівень і професійна підготовка, територіально-галузевої структура); організаційного врахування аспектів ринку праці).

Механізми державного регулювання зайнятості, враховуючи функціональний рівень, зосереджуються на територіальних рівнях їх реалізації (регіональному та місцевому). Зазначений процес передбачає активну участь як державних служб зайнятості, так і центральних органів виконавчої влади, підприємств, установ та організацій різних організаційно-правових форм власності. Враховуючи активні процеси децентралізації в Україні, суттєву роль відіграють органи місцевого самоврядування (сільські та селищні ради), що сприяють зайнятості у сільській місцевості за місцем свого розміщення. Не менш важливим є врахування ключового елемента державної політики зайнятості – стимулювання попиту робочої сили [51].

Механізм правового регулювання є комплексним поєднанням між собою засобів юридичного впливу на суспільні відносини (правових засобів), що в результаті забезпечує настання юридичних наслідків. Правовими засобами можливо визначити елементи механізму правового регулювання, що виокремлюються як інструменти (встановлення) та технології (діяння), за допомогою яких задовольняються інтереси суб'єктів і досягаються суспільно-корисні цілі. В якості правових засобів виступають норми та принципи права, правозастосовні акти, договори, юридичні факти, суб'єктивні права, юридичні обов'язки, заборони, пільги, заходи заохочення й обмеження, акти реалізації прав і обов'язків і т. д. [55].

Вважається, що механізм нормативно-правового регулювання має

відношення до теоретико-методологічної категорії, що встановлює місце, засоби права, зв'язки, функції, які задіяні в процесі на різних стадіях державного регулювання, та дозволяють виявити у взаємозв'язку всі можливі нормативно-правові засоби за рахунок яких здійснюється регулювання [158]. Результатом правового регулювання стає правомірна поведінка учасників суспільних відносин на основі режиму жорсткого та неухильного дотримання та виконання норм права, тобто законності. У підсумку, формується правопорядок, як стан, що виражає упорядкованість суспільних відносин, врегульованих нормами права, засноване на праві, що склалося в результаті здійснення ідеї та принципів законності [165].

Нормативно-правовий механізм регулювання, функціонуючи в суспільстві, складає систему елементів, яка виявляє дворівневі функції його реалізації: екзогенні (визначають загальну сутність впливу на все суспільство регулювання) та ендогенні (дія на певні відносини суспільного характеру) [169]. Нормативно-правове забезпечення як процес ґрунтується на усвідомленні права суб'єктів механізму, культурі права, визначених та закріплених принципах, що є комплексом заходів (напрями нормативно-правового впливу), який має назву основного засобу науково обґрунтованого та соціального управління [172].

Модель ефективної роботи механізму правового регулювання, як системи, що поєднує між собою правові засоби, передбачає послідовні стадії правового регулювання:

- правотворчості, яка реалізується уповноваженими органами держави, або безпосередньо народом, в чітко встановленому порядку та межах;
- правовідносин, які в якості суспільних відносин, врегульовані нормами права, та правовими актами, узгоджують волю сторін з волею держави, виявленою в нормах права;
- реалізації права, яка передбачає правомірну поведінку учасників суспільних відносин, де втілюються вимоги та можливості приписи юридичних норм шляхом: дотримання (непорушення заборон); використання

(здійснення суб'єктних прав); виконання (здійснення суб'єктами своїх обов'язків); застосування, коли органи, наділені владними повноваженнями, спрямовують свою діяльність на забезпечення втілення норм права в життя [174].

Окремі науковці вбачають у складі основних елементів механізму нормативно-правового регулювання правовідносини; норми права; акти реалізації; акти застосування права [169]. Інший підхід пропонує інституційний зміст, де визначено наступні ключові частини механізму нормативно-правового регулювання: правовідносини, юридичні норми, акти реалізації прав та обов'язків; індивідуальні приписи [158].

Існує думка, що нормативно-правовий механізм є механізмом державного регулювання усіх суспільних процесів на основі нормативно-правової (законодавчої) бази та інституціональної бази. Нормативно-правова база декларує ключові положення, регламентуючи дії та окреслюючи правові норми поведінки суб'єктів господарювання. Зазначена база визначає на рівні держави створені умови та правила ведення діяльності, реалізуючись за рахунок дій державних інструментів примусу та стимулювання суб'єктів господарювання. Інституціональна база формує ступінь сприйняття громадянами суспільних відносин або явищ, регламентованих першим складником, та визначає ставлення до власності, суспільних обов'язків та виконання нормативно-правової бази. Зазначена складова реалізується через особисті переконання та неформальний аспект інституційного середовища, тобто соціальний капітал [30]. Як видно, нормативно-правовий механізм виявляє себе як складна управлінська категорія з основними складовими: важелями, методами, інструментами, політикою, правовим, нормативним та інформаційним забезпеченням [12].

В. Толстоног визначає нормативно-правовий механізм державного управління як взаємно об'єднані суб'єкти та об'єкти правовідносин, засоби, методи та інструменти, які спираються на нормативно-правову базу, що реалізується на загальних принципах державної політики відповідної сфери

державного управління [159, с. 41].

Якщо спинитися на законодавчому підґрунті правового елементу механізму державного регулювання зайнятості населення, то зазначене передбачає наявність цілісної системи трудового законодавства України, за рахунок якої реалізується право кожного громадянина на працю та діють законодавчі акти у сфері трудових відносин, оплати та охорони праці, договірних відносин та інших соціально-трудова аспектів, пристосованих до ринкових умов. Дія правового механізму має враховувати сучасну нормативно-правову систему держави та бути скоординованою з рекомендаціями та конвенціями Міжнародної організації праці (МОП) та міжнародними угодами [56].

У процесі правового регулювання зайнятості населення відбувається владний вплив держави за рахунок наявних юридичних засобів на відносини у сфері зайнятості населення, з метою їх упорядкувати, закріпити, забезпечити та розвивати [21]. Зазначений вплив держави безпосередньо реалізує наявні соціальні функції права, а саме:

- закріплюючу або встановлюючу (регулює суспільні відносини, що виникли до прийняття відповідного закону чи іншого нормативного акта);
- стимулюючу (сприяє розвитку зазначених відносин);
- обмежувальну (встановлює певні межі дій).

Правове регулювання зайнятості населення можливо розрізнати за видами:

- відповідно до територіального статусу суб'єкта регулювання (централізоване на основі регулювання Міністерства соціальної політики України й інших центральних органів влади; децентралізоване (регулювання у межах повноважень місцевих центрів зайнятості));
- відповідно до обсягів суспільних відносин, які знаходяться у межах правового регулювання (загальне (нормативне); індивідуальне) [56].

Механізм правового регулювання зайнятості населення можливо розглядати як систему наявних державно-правових (юридичних) засобів, які

дозволяють державі реалізовувати владний вплив на суспільні відносини у сфері зайнятості населення, та передбачає наявність наступних елементів:

- норм права (КЗпП України);
- нормативно-правових актів (Закони України);
- юридичних фактів [56].

Як один з напрямів державного регулювання зайнятості населення, де проводиться реформування, є система соціального страхування в Україні [92]. Зазначене реформування має встановити єдину систему загальнообов'язкового державного соціального страхування та розмежувати окремі види страхування, враховуючи страхові випадки, і введення наступних видів страхування:

- на випадок безробіття;
- медичного;
- пенсійного;
- у разі тимчасової втрати працездатності;
- у разі настання нещасних випадків на підприємстві та професійного захворювання, що спричинило втрату працездатності [56].

Схема державного регулювання зайнятості наведена на рис. 2.1. Зазначена система передбачає наявність суб'єкта та об'єкта і передбачає здійснення впливу на об'єкт за рахунок механізму державного регулювання. В якості конкретних механізмів можливо виокремити як ключові – нормативно-правовий, організаційно-інституційний та економічний механізми. Ефективна державна політика зайнятості має охоплювати як макро-, так і мікроекономічний рівні. Сучасний механізм регулювання зайнятості – це поєднання системи заходів державного сприяння зайнятості та ринкового механізму саморегулювання економічних процесів, зокрема і на ринку праці [56].



Рис. 2.1. Місце комплексного механізму державного регулювання зайнятості населення в системі реалізації секторальних політик держави  
[власна розробка автора]

Політика зайнятості населення повинна забезпечувати появу конкурентоспроможного прошарку професійної робочої сили, що знаходиться в активній діяльності, пошуку робочого місця з високою мобільністю та адаптивністю до змін на ринку праці з урахуванням світових тенденцій. Як було зазначено, на ринок праці держава має передбачати встановлення оптимального балансу щодо наявного попиту та пропозиції робочої сили. Нажаль, враховуючи зміни, пов'язані з впливом цифрової економіки, спостерігається відповідний дефіцит наявних фахівців з необхідним професійно-кваліфікаційним рівнем, що створює конкурентну боротьбу роботодавців за кваліфіковані кадри. Посилюється зазначена проблематика негативною демографічною ситуацією, міграційним відтоком

фахівців та недостатнім державним регулюванням на ринку праці (адаптація фахівців на основі перепідготовки, програми навчання безробітних та ін.). В нинішніх умовах необхідним є реалізація державної політики на основі принципу постійного навчання, формування гнучких компетенцій, адаптивних навичок, розширення ролі освіти в умовах цифрової трансформації суспільства.

Конституцією України визначено виключне право засад регулювання праці і зайнятості на основі законів України. Крім того, основний закон визначає Кабінет Міністрів України (вищий орган виконавчої влади) як суб'єкт забезпечення проведення політики у сферах праці й зайнятості населення, соціального захисту, що впроваджує конкретні програми регулювання цієї сфери відповідно до законів, що їх приймає Верховна Рада України [85]. Кабінет Міністрів України та виконавчі комітети органів місцевих самоврядування розробляють щорічно довгострокові державні та територіальні програми зайнятості населення для сприяння зайнятості населення, забезпечення громадян потребою у праці.

Стаття 43 Конституції України передбачає право громадян на працю, що визначається можливістю заробляти працею на власне життя, при вільному виборі праці чи згоді на неї. У цьому випадку держава забезпечує умови, які в повній мірі дозволяють здійснювати громадянам право на працю, гарантуючи рівні можливості вибору професії та роду трудової діяльності, забезпечуючи суспільні потреби щодо професійно-технічної підготовки та перепідготовки кадрів. Конституцією України заборонено використання примусової праці та гарантується право на заробітну плату, що не нижча від законодавчо визначеної; на належні, умови праці на основі безпеки та захист від незаконного звільнення [85].

Крім того, Конституція України передбачає, що виключно законами України визначаються засади регулювання праці та зайнятості населення. До зазначених законодавчих актів можливо віднести: Кодекс законів про працю України [71]; Закон України «Про зайнятість населення» [126]; Закон

України «Про оплату праці» [132]; Закон України «Про охорону праці» [133]; Закон України «Про колективні договори і угоди» [131]; Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», (стаття 7 та 36) [125].

Стаття 8<sup>1</sup> Кодексу законів про працю України встановлює пріоритет міжнародних угод над законодавством України, що передбачає застосування правил міжнародних угод в разі встановлення вітчизняним законодавством інших правил відмінних від міжнародних [71]. Тому слід додати, що Україна враховує міжнародні договори та угоди, які регулюють сферу зайнятості населення. До зазначених правових актів загального значення віднесено: Загальну декларацію прав людини (1948 р.) [195], Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права (1966 р.) [104], Європейську соціальну хартію (переглянута у 1996 р.) [46].

До цього слід додати міжнародні договори та угоди безпосереднього регулювання сфери зайнятості, безробіття та інших підходів у зазначених сферах: Конвенцію про безробіття № 2 (1919 р.), ратифіковану Постановою Верховної Ради України від 04.02.94 р.[78]; Конвенцію про дискримінацію в галузі праці й зайнятості (1958 р.) [79]; Конвенцію про політику в галузі зайнятості № 122 (1964 р.) [81]; Конвенцію про статистику праці № 160 (1985 р.) [84]; Конвенцію про сприяння зайнятості й захист від безробіття № 168 (1988 р.) [83]; Конвенцію про приватні агентства зайнятості № 181 (1997 р.) [82]; Конвенцію про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці № 182 (1999 р.) [80], інші Конвенції та рекомендації МОП у сфері зайнятості.

Закон України «Про зайнятість населення» [126] визначив засади у правовій, економічній та організаційній сферах забезпечення політики держави щодо зайнятості населення, гарантування права на працю та соціального захисту від безробіття. Стаття 3 зазначеного законодавчого акту обумовила права громадян у сфері зайнятості населення. У ст. 5. держава у сфері зайнятості гарантувала: вільно вибирати місце застосування праці та

видів діяльності, вільне обрання або зміну професії; відповідно до чинного законодавства одержувати заробітну плату (винагороду); професійну орієнтацію, яка реалізує здатність особи до праці; використання здібностей та ринкових потреб у праці в професійному навчанні; можливість підтвердження результатів неформального професійного навчання особи за професіями робітничого спрямування; безоплатність сприяння щодо працевлаштування, вибору потрібної роботи та отриманні інформації щодо ситуації на ринку праці та перспектив його розвитку; у разі безробіття – соціальний захист; захищеність від протиправної відмови щодо прийняття на роботу та звільнення, дискримінаційних дій у сфері зайнятості; окремим категоріям громадян – додаткове сприяння у працевлаштуванні. Заходи, які сприятимуть зайнятості населення, визначено у статті 24, а саме: професійне навчання та професійна орієнтація; стимулювання активності роботодавців по працевлаштуванню безробітних та створенню нових робочих місць; забезпечення умов для самозайнятості трудових ресурсів та підтримка підприємницьких ініціатив; сприяння забезпечення першим робочим місцем та стимулюючі підходи щодо стажування на суб'єктах господарської діяльності усіх форм власності, видів господарювання, підприємців-роботодавців для молоді, що навчається; сприяння зайнятості інвалідів; участь безробітних у громадських роботах та ін. Заходи, які сприятимуть зайнятості населення, мають спрямовуватися на: забезпечення потреб ринку праці відповідного рівня професійної кваліфікації працездатними особами; створення можливостей безробітним щодо пошуку роботи; підвищення конкурентної на ринку праці спроможності осіб. Розділ II присвячений державній політиці у сфері зайнятості, де визначено основні принципи та мета, ключові напрями державної політики у сфері зайнятості населення (ст. 15) та напрями реалізації зазначеної політики (ст. 16) [126].

Реалізація державної політики у сфері зайнятості населення до 2022 року передбачає реалізацію державної політики відповідно до прийнятого 24 грудня 2019 р. за № 1396-р розпорядження Кабінету Міністрів України за

такими основними напрямками:

- розвиток економіки як базису, що забезпечує продуктивну зайнятість та створює додаткові робочі місця;
- стимулювання підприємницьких ініціатив та самозайнятості;
- виведення з тіні відносин сфери зайнятості населення та створення відповідних умов праці;
- створення можливостей для підготовки фахівців на основі постійного навчання та розвиток системи освіти професійного спрямування;
- сприяння молодіжній зайнятості та розвиток інклюзивного ринку праці;
- інноваційний розвиток послуг на ринку праці та реформи у системі державної служби зайнятості;
- забезпечення здійснення ефективної державної політики у сфері міграції трудових ресурсів [111].

Цілями сталого розвитку України на період до 2030 року, які передбачають необхідність підвищення рівня та якості життя населення, визначено сприяти повній та продуктивній зайнятості та забезпечення гідної праці на основі економічного зростання [139]. На регіональному рівні питання забезпечення зайнятості визначено у Державній стратегії регіонального розвитку на 2021-2027 рр., де передбачається необхідність покращити зайнятість за рахунок створення нових робочих місць, а саме стимулювати розвиток діяльності навколо природоохоронних територій, інвестиційної діяльності, розвитку регіональних центрів зайнятості, забезпечення зайнятості внутрішньо переміщеним особам, стимулювання економічного середовища, сприяння самозайнятості та ін. [127].

В якості інших нормативно правових актів можливо виділити: Порядок реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку громадян, які шукають роботу, що затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 19 вересня 2018 р. № 792 [130]; Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 2 березня 2000

року № 1533-III [125].

Політика зростання зайнятості передбачає виконання комплексу заходів, які спрямовані на розширення потреб у робочій силі в різних секторах економіки незалежно від форм власності, підвищення конкурентних переваг потенційних претендентів на робочі місця та забезпечення паритетності якості наявних представників робочої сили та вимог до зайняття вакантних робочих місць, спрощення процесу працевлаштування (особливо в умовах пандемії), створення додаткових робочих місць [54, с. 209-210], забезпечення широкого вибору напрямів діяльності та професійного спрямування, створення стимулів для працевлаштування незайнятим у суспільно корисній праці [153], розширення попиту на продуктивну працю на основі безпечних і здорових умов та оплатою відповідно до законодавчих норм, поліпшення якості та конкурентних переваг робочої сили на регіональному рівні, підвищення мобільності робочої сили, розвиток нестандартних форм зайнятості [17], підприємництва та самозайнятості населення [47], раціональне розміщення робочої сили регіональному рівні; державне регулювання міграції робочої сили на міжрегіонального та міжнародного характеру [73], заходи захисту внутрішнього ринку праці [54] тощо.

Важливими аспектами регулювання безробіття, що може забезпечити стійке економічне зростання України, визначається у наступному [24, с. 196]: удосконалення нормативно-правового забезпечення засобів мотивації незайнятого населення до працевлаштування на основі дотримання певного впливу та обмежень до неактивних на ринку праці громадян, що не приймають пропозицій щодо працевлаштування, перенавчання або виконання певних робіт. Іншим напрямом є необхідність забезпечити сприятливі умови щодо розвитку підприємницької діяльності, самозайнятості населення та приватних ініціатив громадян, які не мають постійного місця роботи, шляхом дебіюрократизації дозвільних процедур, спрощення системи створення підприємств. Доцільним є створення баз

даних на регіональному рівні не задіяних виробничих потужностей, об'єктів незавершеного будівництва, які можливо використати в якості основних засобів для організації підприємств.

Вбачається за доцільне впровадження маркетингових технологій на ринку праці через посередників, які надають інформацію щодо ринкових потреб у відповідних фахівцях або їх дефіциту. Зазначена інформація має міститися в єдиній базі, що поєднує дані закладів освіти, кадрових агенцій, центрів зайнятості регіону [27]. Перспективним напрямом активізації цільових контингентів може бути залучення до участі у розвитку громади, особливо в умовах децентралізації. Хоча, вплив місцевої влади на ситуацію із зайнятістю в регіоні є досить обмеженим, враховуючи відсутність коштів у більшості місцевих бюджетів на організацію громадських робіт та стимулювання створення нових робочих місць [166].

Пропонується удосконалена модель регулювання зайнятості населення на регіональному рівні, що базується на ефективному використанні нормативно-правового механізму, який представлено на рис. 2.2, та доповнена механізмом цільового контролю функціонування системи зайнятості населення у територіальних громадах. Такий підхід дозволяє поєднати правове регулювання з системним відстеженням реальних соціально-економічних параметрів локальних ринків праці.

Нормативно-правовий механізм виступає базовим інструментом формування правового поля для реалізації регуляторних функцій держави, забезпечення створення та діяльності інституційних органів у сфері зайнятості на загальнодержавному та регіональному рівнях, а також реалізації процедур фінансування державних заходів, соціального захисту населення та стимулювання економічного розвитку регіонів.

Водночас запропоновано інтеграцію механізму цільового контролю, який забезпечує регулярне відстеження структури попиту на робочу силу, рівня заробітної плати, наявності колективних договорів, соціальних пакетів і виконання роботодавцями договірних зобов'язань. Особливістю цього

механізму є його здатність інтегрувати локальні дані з територіальних громад у централізовану інформаційно-аналітичну платформу, що значно підвищує точність управлінських рішень і адаптивність регіональної політики зайнятості до актуальних викликів.

Ця модель передбачає наступні ключові складові:

Створення нормативно-правового середовища: Встановлення норм, положень та правил, які регулюють зайнятість населення на регіональному рівні. Це включає в себе прийняття законів, постанов, розпоряджень та інших нормативних актів, які визначають умови та процедури зайнятості, права та обов'язки роботодавців та працівників, механізми соціального захисту тощо.

Створення та діяльність інституційних органів: Утворення органів, відповідальних за реалізацію положень нормативно-правового регулювання. Це можуть бути державні агентства, комітети чи інші структури, які координують діяльність зайнятості на регіональному рівні, сприяють виконанню законодавства та надають підтримку працівникам та роботодавцям.

Фінансування державних заходів: Забезпечення фінансового забезпечення заходів, спрямованих на підтримку зайнятості та створення нових робочих місць. Це може включати виділення бюджетних коштів на реалізацію програм та проектів, спрямованих на розвиток економіки регіону та забезпечення його життєздатності.

Соціальний захист: Розробка та впровадження механізмів соціального захисту працівників, зокрема тих, що перебувають у незахищеному становищі. Це може включати системи безробіття, страхування від нещасних випадків, пенсійні програми та інші форми соціальної підтримки.

Економічний розвиток: Сприяння розвитку господарської діяльності в регіоні через створення сприятливого середовища для підприємництва та інвестицій. Це може включати створення інфраструктури для бізнесу, спрощення адміністративних процедур, підтримку інновацій та інші заходи, що сприяють економічному зростанню.

Механізм цільового контролю функціонування системи зайнятості у територіальних громадах. Забезпечує регулярне відстеження ключових параметрів ринку праці на місцевому рівні (структура попиту, заробітні плати, колективні договори, соціальні гарантії, виконання трудових зобов'язань). Він базується на інтеграції локальних даних у централізовану інформаційно-аналітичну платформу, що дозволяє оперативно коригувати політику зайнятості з урахуванням ситуації в кожній громаді.

Ключовою інституційною інновацією виступає впровадження фахівця з цільового контролю функціонування системи зайнятості у ТГ, який здійснює: збір, систематизацію та передачу даних про локальний ринок праці; комунікацію між службами зайнятості, органами влади та роботодавцями; підвищення адаптивності політики зайнятості в умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення.

Отже, запропонована модель регулювання зайнятості населення на регіональному рівні заснована на використанні нормативно-правового механізму, який забезпечує правове поле для діяльності органів влади, забезпечення соціального захисту та стимулювання економічного розвитку в регіоні.



Рис. 2.2. Модель механізму державного регулювання зайнятості населення на регіональному рівні на основі нормативно-правового механізму [власна розробка автора]

Враховуючи суттєвий вплив інституційного середовища на підвищення рівня зайнятості населення на регіональному рівні, а також необхідність адаптації політики зайнятості до умов соціально-економічної нестабільності та воєнного стану, удосконалення нормативно-правового механізму державного регулювання має бути спрямоване не лише на підвищення ефективності діючих програм сприяння зайнятості, але й на розширення підходів до формування ринку праці, зокрема через впровадження механізму цільового контролю функціонування системи зайнятості у територіальних громадах та інституалізацію фахівця з цільового контролю.

Запропонований механізм цільового контролю забезпечує регулярне відстеження ключових соціально-економічних параметрів локального ринку праці (структура попиту на робочу силу, рівень заробітної плати, наявність колективних договорів і соціальних пакетів, дотримання трудових зобов'язань роботодавцями) та інтеграцію цих даних у централізовану інформаційно-аналітичну систему. Запровадження фахівця з цільового контролю у структурі територіальної громади дозволяє забезпечити постійний моніторинг ситуації, ефективну комунікацію між службами зайнятості, органами публічної влади та роботодавцями, а також оперативне реагування на ризики безробіття.

У цьому контексті удосконалення моделі регулювання зайнятості населення передбачає реалізацію таких завдань:

- удосконалення напрямів державної політики розвитку трудових відносин та продуктивної зайнятості на регіональному рівні;
- складення середньострокових прогнозів щодо потреб у робочій силі з урахуванням можливостей державного замовлення на підготовку/перепідготовку фахівців;
- розроблення підходів до підвищення ефективності діяльності державних центрів зайнятості у співпраці з підприємствами;
- створення сприятливих умов для започаткування та ведення підприємницької діяльності в регіоні (зменшення адміністративного навантаження, розвиток логістичної інфраструктури, забезпечення добросовісної конкуренції, антикорупційні заходи);
- організація системного моніторингу ефективності заходів сприяння зайнятості на основі показників результативності;
- запровадження нових форм професійної освіти (дуальної, дистанційної), зокрема з акцентом на цифрові навички;
- розширення правових засад дистанційної зайнятості;
- підвищення інформаційної прозорості діяльності державних центрів зайнятості та органів публічної влади через впровадження цифрових сервісів;

- нормативне врегулювання діяльності приватних агентств з працевлаштування;
- посилення взаємодії між центрами зайнятості, органами місцевого самоврядування та роботодавцями;
- інституційне закріплення функцій фахівця з цільового контролю як ключового суб'єкта адаптивної регіональної політики зайнятості.

Наступним етапом може стати розширення складу діючих програм сприяння зайнятості за рахунок включення до них інструментів, що використовуються приватними агентствами (лізинг персоналу, аутплейсмент тощо). Комплексне вирішення проблеми зайнятості на регіональному рівні має базуватись на поєднанні спеціалізованих регіональних і загальнодержавних програм, орієнтованих на зниження безробіття, активізацію підприємництва та формування нових напрямів зайнятості з урахуванням викликів цифрової трансформації.

## **2.2. Роль та застосування організаційно-інституційного та економічного механізмів в регулюванні зайнятості населення на регіональному рівні**

Успішна реалізація завдань соціально-економічного розвитку регіону можлива при наявності інвестиційних коштів, сформованого стратегічного плану, сировинних ресурсів та наявних трудових ресурсів. Регіон є складною системою, реалізація завдань в якій передбачає врахування різних напрямів та перерозподілу необхідних ресурсів. Одним з ключових завдань, які передбачені регіональним планом соціально-економічного розвитку, є забезпечення зайнятості населення на рівні регіону. Реалізація зазначеного завдання вимагає застосування державного регулювання зайнятості населення. Як було визначено вище, процеси державного регулювання певної сфери діяльності можливі шляхом використання механізмів регулювання.

У системі державного регулювання економіки, що спрямовується на: стабілізування виробничої сфери; спрямування фінансів у неринкові економічні сектори; підтримку конкурентного середовища державою; посилення грошової системи; зменшення диспропорцій у майновому та соціальному станах населення, державне регулювання зайнятості залишається однією з ключових частин. Соціально-економічні функції ринку праці вимагають від стратегії регулювання зайнятості вирішення проблематики визначення пріоритетності у системі заходів, а саме: врахування нагальних потреб усіх членів суспільства; зосередження на стані незахищених громадян; забезпечення справедливого розподілу результатів суспільного виробництва [56].

В якості ключових механізмів державного регулювання сфери зайнятості населення застосовуються організаційно-інституційний та економічний механізми. Механізми є складними категоріями, що потребує дослідження їх сутності та функціональних особливостей. Кожному механізму властива певна організаційна структура (упорядкована сукупність організацій) різного рівня складності та структури. Об'єднана з основними нормами та правилами здійснення внутрішніх і зовнішніх взаємодій вона набуває вигляду інституційної структури, яка представляє собою сукупність інститутів, що виконують певні функції та забезпечують ефективну взаємодію їх суб'єктів [62].

Всі функції інститутів у соціально-економічній регіональній системі можна умовно розділити на функції діяльності певних інститутів, і функції всього інституційного середовища [69]. Інститут розуміється як суспільно створені в процесі свого становлення та розвитку правила, які забезпечують розподільчо-координаційні функції соціально-економічної взаємодії у забезпеченні передбачуваного та стабільного розвитку в межах дії своєї соціальної групи [70].

Інституційний механізм регулювання зайнятості населення можливо розглядати як комплекс взаємопов'язаних формальних і неформальних

інститутів та організацій, які беруть участь в реалізації процесів врядування, забезпечуючи просування та лобіювання інтересів різних учасників суспільної діяльності, координуючи спільну діяльність щодо реалізації встановлених цілей розвитку на рівні регіону, за рахунок використання наявних впливів публічних інститутів на об'єкт регулюючого впливу. Структурний склад інституційного механізму можна визначити з урахуванням основних елементів:

- держави, як реалізатора макроекономічних завдань у процесі реалізації регулювальних функцій;
- професійних спілок, як представників інтересів працівників;
- асоціацій підприємців, як представників роботодавців;
- засобів масової інформації, що критично аналізують і оцінюють процеси, які відбуваються на ринку праці [26].

Система взаємовідносин даних суб'єктів на основі загальноприйнятих норм і правил (порядок і форми діяльності, обмеження та ін.) в рамках наявного інституту або інститутів визначає відповідний інституційний механізм. Інституційний механізм – це сукупність організаційної та інституційної структур, що включає в себе як окремі організаційні елементи, так і інституційні умови й особливості їх взаємодій, що здійснює функціонування та досягнення цілей механізму [36].

На думку окремих науковців, до функцій, що характеризують діяльність регіонального інституційного середовища можна віднести:

- рамкове регулювання діяльності учасників соціально-економічних відносин шляхом обмеження набору доступних альтернатив, що дозволяє мінімізувати кількість конфліктних ситуацій і домогтися більш ефективної координації;
- забезпечення передбачуваності результатів певної сукупності дій та досягнення стабільності на основі прогнозування результатів і оцінки витрат на його досягнення;
- забезпечення безпеки дій у певних рамках, що є необхідним

чинником здійснення стабільної соціально-економічної діяльності, враховуючи розуміння правил та межі виникнення певного роду санкцій на свою адресу;

- зниження витрат на трансакції та сприяння виконання зобов'язань взятих на себе учасниками даного процесу;

трансфер знань і технологій шляхом встановлення формальних правил обміну продуктами інтелектуальної праці між учасниками соціально-економічної взаємодії [41].

Інституційний вплив на соціально-економічний розвиток регіону можливо охарактеризувати за наступними критеріями: фундаментальний, модифікаційний і оптимізаційний. Характеристика зазначених інституційних впливів зазначена в табл. 2.1.

Таблиця 2.1

**Характер і результат інституційного впливу на регіональному рівні\***

Критерії інституційного впливу	Інституційна функція	Характер впливу	Механізм впливу	Результат впливу
Фундаментальний	Рамкове регулювання	Звуження сценаріїв поведінки соціально-економічних агентів	Введення формальних/неформальних правил	Мінімізація конфліктних ситуацій у процесі взаємодії
	Забезпечення безпеки	Визначення правил та санкцій за їх порушення	Введення формальних/неформальних правил	Посилення впевненості в дотриманні існуючих правил
	Забезпечення передбачуваності і стабільності	Регламентування здійснюваних соціально-економічних функцій	Введення формальних/неформальних правил	Підвищення соціально-економічної активності, передбачуваність розвитку соціально-економічної системи

Оптимізаційні	Зниження трансакційних витрат	Оптимізація інституційного середовища, що підвищить рівень взаємодії соціально-економічних агентів	Введення нових і коригування діючих формальних правил	Посилення соціально-економічної активності, інвестиційної привабливості, ефективності взаємодії
Модифікаційні	Трансфер знань і технологій	Визначення правил взаємодії у процесі обміну результатами інтелектуальної власності	Введення формальних правил	Посилення безпеки власників наукомісткої продукції/підвищення інвестиційної привабливості

\*Джерело: побудовано автором з використанням [41]

При розгляді організаційно-інституційного механізму державного регулювання слід зазначити, що необхідно враховувати як нормативні інститути та інституції так і організаційні утворення, які функціонально приймають участь в системі державного регулювання зайнятості населення та мають системо утворюючі зв'язки між собою та відповідну ієрархію. Причому цілісно за рахунок впливу організаційно-інституціонального механізму відбувається упорядкування трансформацій, пов'язаних із зайнятістю населення за рахунок організаційних утворень, дій, норм та правил. Схема взаємодії інституційних елементів моделі регулювання зайнятості в регіоні (рис. 2.3).

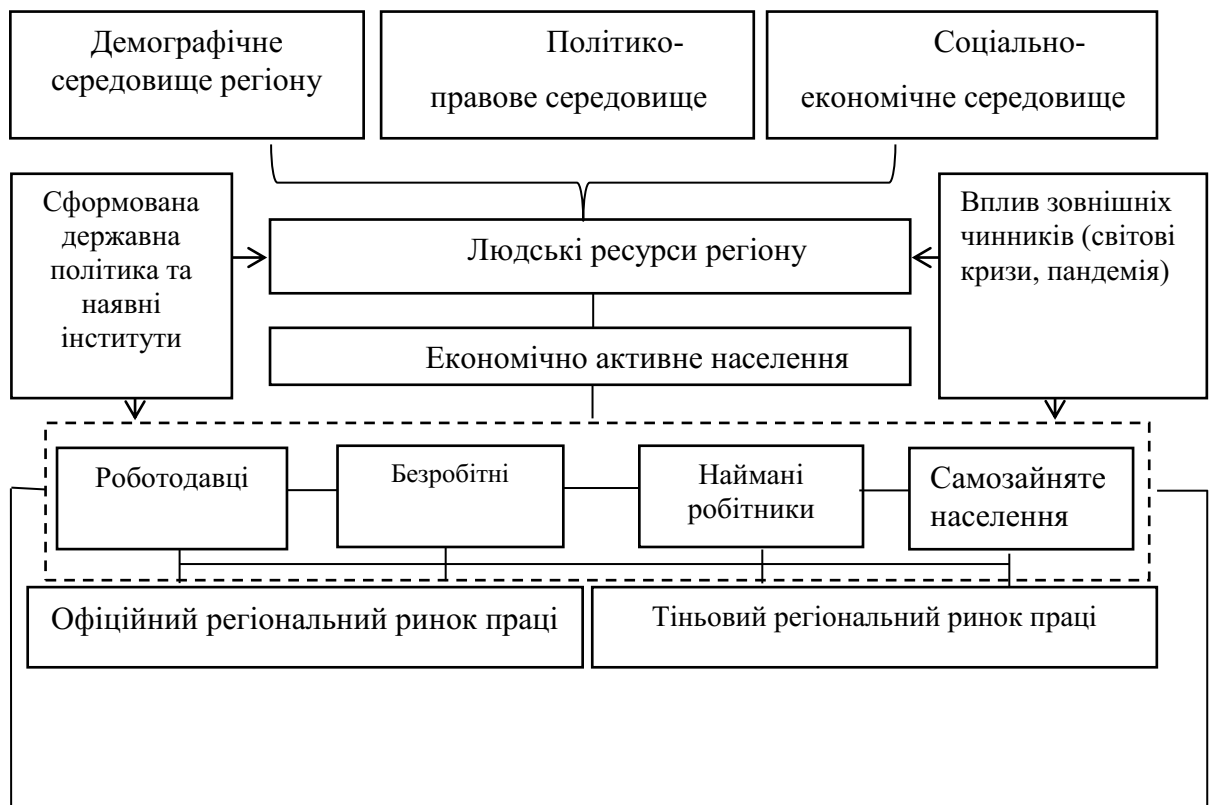




Рис. 2.3. Схема взаємодії інституційних елементів моделі регулювання зайнятості в регіоні [власна розробка автора]

Таким чином, у системі державного регулювання зайнятості населення організаційно-інституціональний механізм спрямовується на процеси, пов'язані з формуванням, розподілом та використанням трудових ресурсів та подоланням диспропорцій між потребами та пропозиціями на ринку праці у межах наявних ресурсів. Причому, реалізація державної політики у сфері зайнятості прямо пов'язана з реалізацією економічної, інноваційної, інвестиційної, освітньої політик. В результаті у системі державного регулювання зайнятості населення повинна виникати можливість у суб'єктів орієнтувати учасників на взаємодію у межах спільних норм та правил, регламентувати дії інституціональних органів, контролювати економічну поведінку та дотримання норм та правил, координування з метою досягнення встановлених цілей.

Схема взаємодії інституційних елементів моделі регулювання зайнятості в регіоні може бути складною і варіюватися в залежності від конкретного контексту та політичних систем. Проте, основні елементи, які можуть бути включені в таку схему, включають наступне:

*Уряд:* Центральний уряд має ключову роль у регулюванні зайнятості в регіоні. Він може приймати законодавчі акти, розробляти політику

зайнятості, встановлювати правила та стандарти праці, а також надавати фінансову та іншу підтримку для створення робочих місць.

*Міністерства та відомства:* Урядові міністерства та відомства, такі як Міністерство економіки, Міністерство соціальної політики та інші, можуть мати специфічні обов'язки у сфері регулювання зайнятості. Вони можуть виконувати завдання, пов'язані з управлінням ринком праці, розвитком навичок та кваліфікацій, соціальним захистом працівників тощо.

*Регуляторні органи:* У регіоні можуть існувати регуляторні органи, такі як Національне агентство зайнятості або Локальні органи зайнятості, які мають на меті сприяти розвитку зайнятості, забезпечувати послуги з пошуку роботи, підтримки підприємництва та інші ресурси для працевлаштування.

*Роботодавці та галузеві організації:* Роботодавці та галузеві організації виступають важливими сторонами в системі регулювання зайнятості. Вони можуть вносити пропозиції щодо політики зайнятості, брати участь у діалозі з урядом та регуляторними органами, надавати рекомендації щодо умов праці та соціального захисту працівників.

Ще одним з ключових механізмів державного регулювання зайнятості населення є економічний механізм. Системна сутність механізму управління зайнятістю, що припускає цілеспрямованість, системність використання організаційних форм і економічних методів управління, вимагає відповідних елементів економічної складової механізму, здатних стати економічною основою, гарантією працездатності сформованої структури. Центральним елементом економічної складової механізму, адекватної ринковим відносинам, стають компенсаційні підходи центрів зайнятості, виступаючи не тільки уніфікованою системою винагороди за результати виконаної роботи, а й основним елементом його трудової мотивації. Компенсаційний підхід може передбачати: постійну складову (посадовий оклад та персональну надбавку); змінну складову, що включає премії або бонуси за результатами роботи; непрямі компенсації або соціальні пільги.

Економічний механізм можливо розглядати як організовану чи

впорядковану систему взаємодії економічних явищ на основі сукупності інституціональних установлень, що забезпечує суб'єктам господарювання в певних прорахованих темпах досягнення заданих або прогнозованих результатів [40]. Економічним механізмом вважають сукупність методів і засобів впливу на економічні процеси та регулювання зазначеними процесами [49].

Економічний механізм розуміють як складну структуру взаємопов'язаних і взаємодіючих економічних елементів і явищ, що забезпечують процес досягнення заданої або невизначеною господарської мети, в рамках і під керуючим (регулюючим) впливом економічної системи [175].

Економічний механізм є системою економічних методів, які спрямовані на забезпечення функціонування, зростання ефективності виробництва, та являє собою комплекс упорядкованих та пов'язаних між собою заходів, що впроваджується за рахунок наявних методів господарської діяльності, забезпечуючи реалізацію економічних процесів. До зазначеної системи можуть входити як елементи: оцінка та аналіз будь-якого виду діяльності, планування, контроль, мотивація та стимулювання [178].

На думку В. Ткача, економічний механізм є відкритою складною інтегрованою системою, що постійно знаходиться у розвитку та містить комплекс взаємопов'язаних елементів, які спрямовують на ефективність використання ресурсної бази у процесі діяльності та реалізації стійкого розвитку [157]. Економічний механізм розвитку регіональної соціально-економічної системи має у своїй основі планування своєчасної реалізації заходів, що сприяють ефективному впровадженню нових методів управління та форм організації господарської діяльності [160].

Державою постійно ведеться моніторинг зайнятого населення, показників безробіття в країні. В II кварталі 2021 р., за наявними даними щодо обстеження робочої сили, зайняте населення у віці від 15 років і старше й у віці 15-70 років досягло значення у 15,8 млн. осіб. Безробітне населення у

такій самій віковій категорії становило 1,6 млн. осіб. Таким чином, рівень зайнятості населення визначено у 56,2%, а рівень безробіття серед робочої сили склав 9,3% [52]. Якщо дослідити проміжок часу за 2017-2021 рр., то рівень безробіття коливався в межах 7,3-10,5% (рис. 2.4). В той час як рівень ВВП протягом більш ніж 4 квартали мав від'ємні значення, значного збільшення рівня безробіття не спостерігалось. Зазначене може свідчити про збільшення тіньової зайнятості, зростання трудової міграції та використання економічного механізму регулювання зайнятості населення (заходи, пов'язані з боротьбою з наслідками пандемії Covid-19).

Слід визнати, що активні дії щодо дистанційного способу трудової діяльності призвели до переходу значної частини колишніх працівників на тіньову зайнятість, що дозволило працювати віддалено на декількох роботодавців, фактично знаходячись у категорії безробітних.

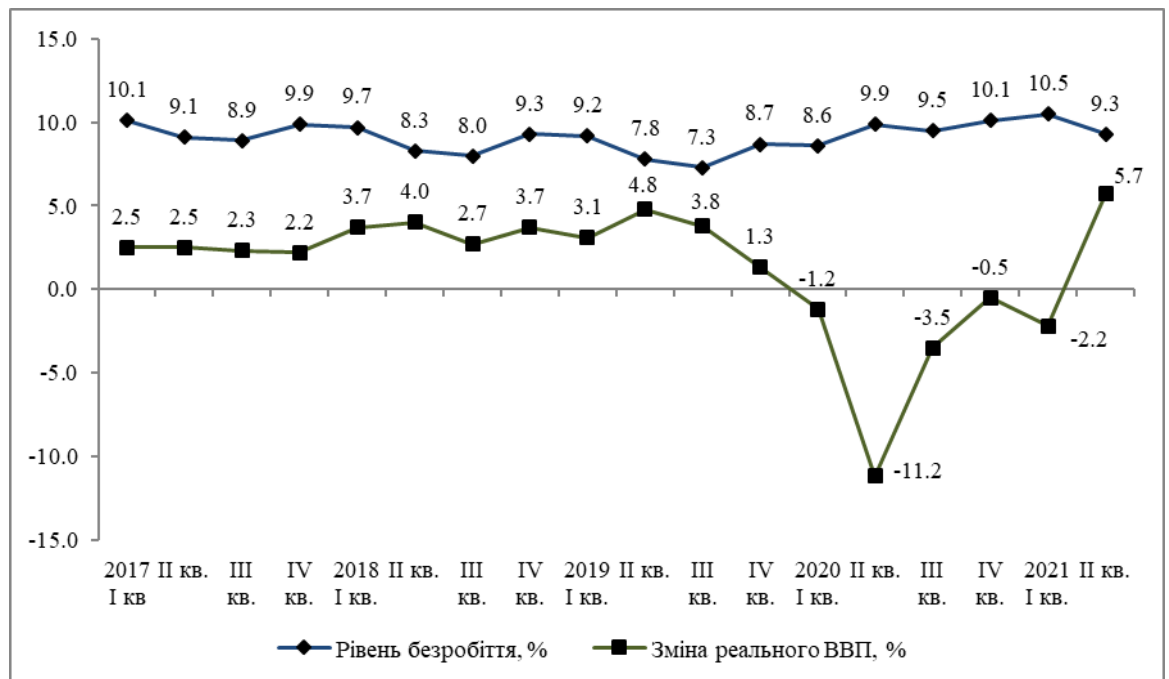


Рис. 2.4. Рівень безробіття населення віком 15–70 років (у % до робочої сили відповідного віку) та зміна реального ВВП (у % до відповідного кварталу попереднього року) за 2017-2021 рр.

[побудовано автором на основі [20; 52]]

Основні показники ринку праці у розрізі зайнятого та безробітного населення у 2010-2019 рр. приведено у таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

**Основні показники ринку праці у розрізі зайнятого та безробітного населення у 2010-2019 рр.\***

Рік	Робоча сила				у тому числі					
	у віці 15-70 років		працездатного віку		зайняте населення				безробітне населення (методологія МОП)	
	у середньому, тис. осіб		у середньому, тис. осіб		у віці 15-70 років		працездатного віку		у віці 15-70 років	
	у середньому, тис. осіб	у % до населення відповідної вікової групи	у середньому, тис. осіб	у % до населення відповідної вікової групи	у середньому, тис. осіб	у % до населення відповідної вікової групи	у середньому, тис. осіб	у % до населення відповідної вікової групи	у середньому, тис. осіб	у % до робочої сили відповідної вікової групи
2010	20 894,1	63,6	19 164,0	71,9	19 180,2	58,4	17 451,5	65,5	1 713,9	8,2
2011	20 893,0	64,2	19 181,7	72,6	19 231,1	59,1	17 520,8	66,3	1 661,9	8,0
2012	20 851,2	64,5	19 317,8	72,9	19 261,4	59,6	17 728,6	66,9	1 589,8	7,6
2013	20 824,6	64,9	19 399,7	72,9	19 314,2	60,2	17 889,4	67,3	1 510,4	7,3
2014	19 920,9	62,4	19 035,2	71,4	18 073,3	56,6	17 188,1	64,5	1 847,6	9,3
2015	18 097,9	62,4	17 396,0	71,5	16 443,2	56,7	15 742,0	64,7	1 654,7	9,1
2016	17 955,1	62,2	17 303,6	71,1	16 276,9	56,3	15 626,1	64,2	1 678,2	9,3
2017	17 854,4	62,0	17 193,2	71,5	16 156,4	56,1	15 495,9	64,5	1 698,0	9,5
2018	17 939,5	62,6	17 296,2	72,7	16 360,9	57,1	15 718,6	66,1	1 578,6	8,8
2019	18 066,0	63,4	17 381,8	74,0	16 578,3	58,2	15 894,9	67,6	1 487,7	8,2

\*Джерело: побудовано автором з використанням [112]

Одним з ключових інструментів механізму регулювання зайнятості є забезпечення своєчасної виплати заробітної плати. Станом на 01.09.2021 р. заборгованість із виплати заробітної плати становила 3928,8 млн. грн (99,2% порівняно з 01.08.2021 р.) (рис. 2.5) [50].

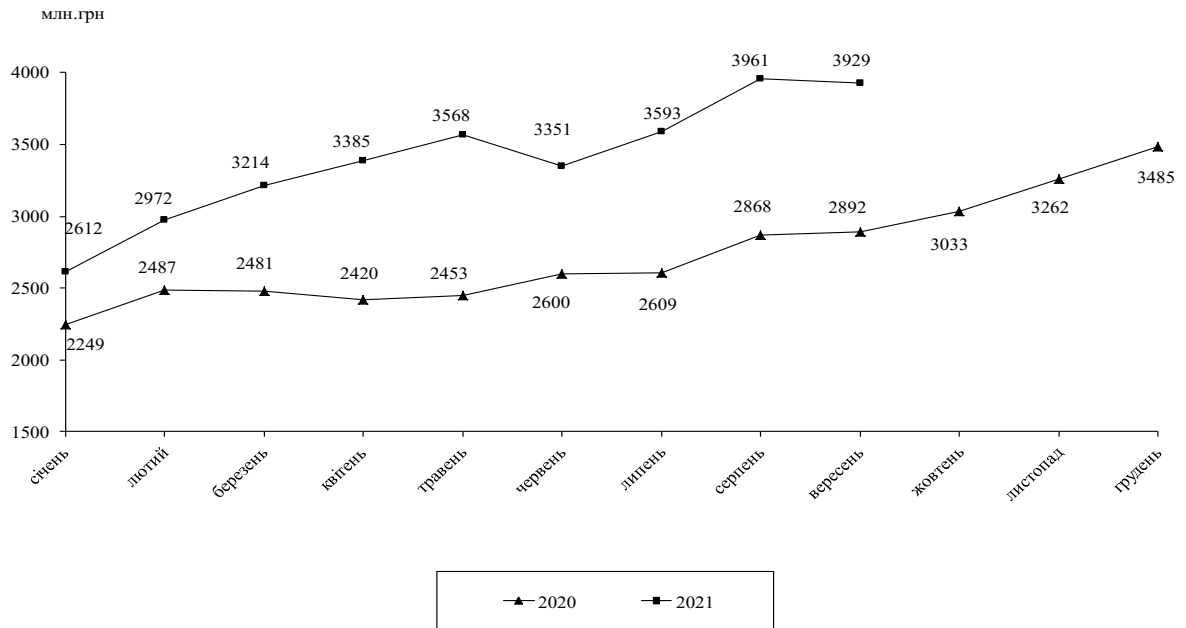


Рис. 2.5. Заборгованість із виплати заробітної плати у 2020-2021 рр.  
[побудовано автором на основі [50]]

Іншим інструментом механізму регулювання зайнятості є постійне зростання заробітної плати. Причому такий підхід певним чином може уповільнювати міграційні тенденції як між регіонами України так і за її межі. Показників обороту робочої сили та заробітної плати в 2010-2019 рр. приведено в табл. 2.3.

Таблиця 2.3

**Основні показники ринку праці у розрізі показників обороту  
робочої сили та заробітної плати в 2010-2019 рр.\***

Рік	Середньообліков а кількість штатних працівників	Коефіцієнт обороту робочої сили		Середньомісячна заробітна плата <sup>2</sup>		
		по прийому	по звільненню	номінальна		реальна
	тис. осіб	у % до середньооблікової кількості штатних працівників		гривень	у % до прожитков ого мінімуму для працевдат них осіб <sup>3</sup>	у % до попереднього року
2010	10262	25,0	27,7	2250	244,0	110,2

2011	10083	28,3	30,5	2648	263,7	108,7
2012	10123	26,1	29,9	3041	268,2	114,4
2013	9720	26,6	30,3	3282	269,5	108,2
2014	8959	22,8	30,3	3480	285,7	93,5
2015	8065	24,0	30,2	4195	304,4	79,8
2016	7868	26,1	29,2	5183	323,9	109,0
2017	7679	30,5	31,8	7104	403,2	119,1
2018	7661	29,2	31,6	8865	461,5	112,5
2019	7443	28,2	32,7	10497	499,4	109,8

\*Джерело: побудовано автором з використанням [112]

Посилення карантину та послаблення ділової активності у I кварталі 2021 року призвело до уповільнення відновлення зайнятості. Є очікування, що стан ринку праці поліпшиться та збільшення номінальних доходів, враховуючи поживлення економічної активності, буде прискорюватися. Частина людей, які втратили робоче місце, знаходяться у категорії економічно неактивних (не шукають роботу). Але у порівнянні з минулим роком, активне населення, не чекаючи послаблення карантину, знаходились у активному пошуку роботи вже у період весняного локдауну. Зазначене демонстрував індекс пошуку роботи (Google trends) та збільшена кількість резюме на спеціалізованих сайтах пошуку роботи. Такі дії збільшили порівняно з попереднім кварталом рівень безробіття в сезонно скоригованому вимірі (до 9,8%), але сезонно послаблена економічна активність на початку 2021 р. у нескоригованому вимірі перевищено кризові рівні (10,5%) [60]. Враховуючи адаптацію до нових умов, зменшення рівня фінансової міцності домогосподарств (в першу чергу – це молоді сім'ї), змінилася поведінка економічних агентів. Відповідно до інформації Державної служби статистики України, у I кварталі 2021 року практично у половині випадків падіння кількості зайнятого населення це стосувалося зменшення зайнятості молодих людей (до 35 років), причому значною причиною їх вибуття з робочої сили стало навчання. Зниження зайнятості серед жінок віком 30-39 років, почасти, пов'язується з потребами догляді за громадянами похилого віку та дітьми. Причинами незайнятості в жінок, крім

тих, що навчаються або є пенсіонерами, вважається виконання роботи у власних домогосподарствах, а у чоловіків – втрата надій на отримання роботи та відсутність знань щодо можливостей пошуку. Зайнятість населення у віці 50-70 років зменшилася, скоріше, з причин важкого перебігу хвороб. До травня 2021 р., почали збільшуватися запити щодо пошуку роботи та поява резюме, в той же час, спостерігається року щомісячне зростання кількості вакансій (рис. 2.6) [60].

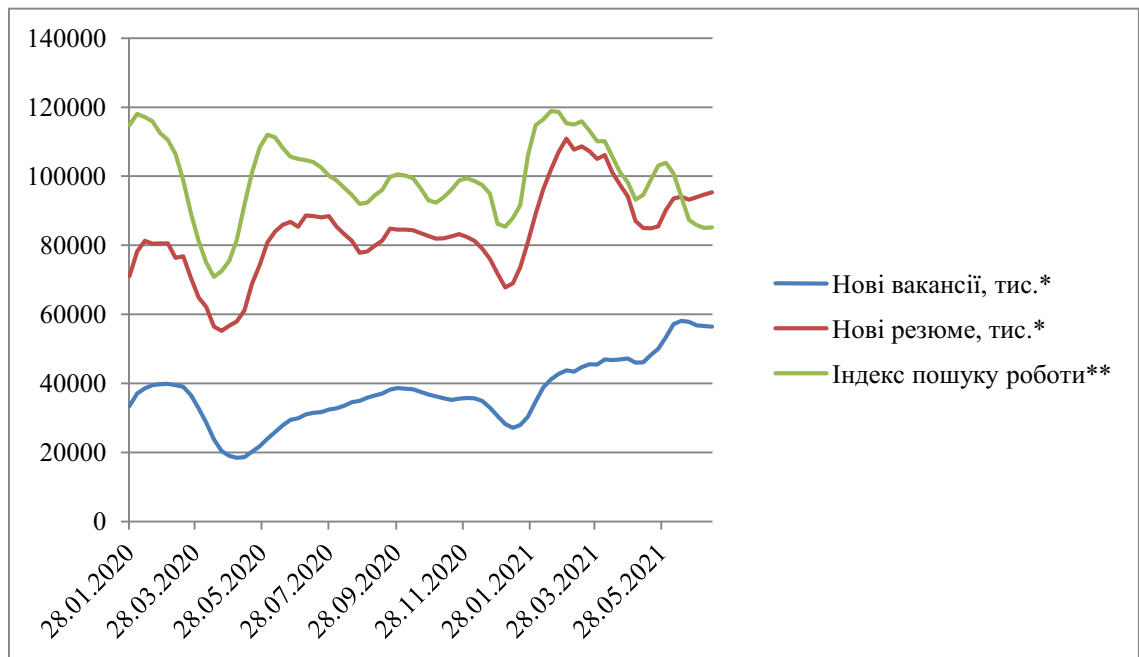


Рис. 2.6. Індикатори попиту і пропозиції робочої сили (4-тижнева плинна), [побудовано автором на основі [60]]

Слід відзначити у цьому аспекті певне нерівномірне поживлення економічної діяльності. Результати аналізу ділових очікувань свідчать, що у II кв. 2021 р. підприємства усіх видів економічної діяльності мають покращені очікування по залученню працівників. Спостерігається тенденція до зростання зайнятості підприємств торгівлі та будівництва, що свідчить про стійкість споживчого попиту та збільшення видатків із бюджету у сферу інфраструктурних проєктів (рис. 2.7). Державні програми з часткового безробіття в II кварталі 2021 р. посилили підтримку зайнятості, а також доходи населення. Є очікування щодо поліпшення ситуації на ринку праці, але через нерівномірність відновлення за видами діяльності та збільшення

пошуку роботи за рахунок економічно неактивного населення, зменшення сезонно скоригованого рівня безробіття набуде поступового характеру [60].

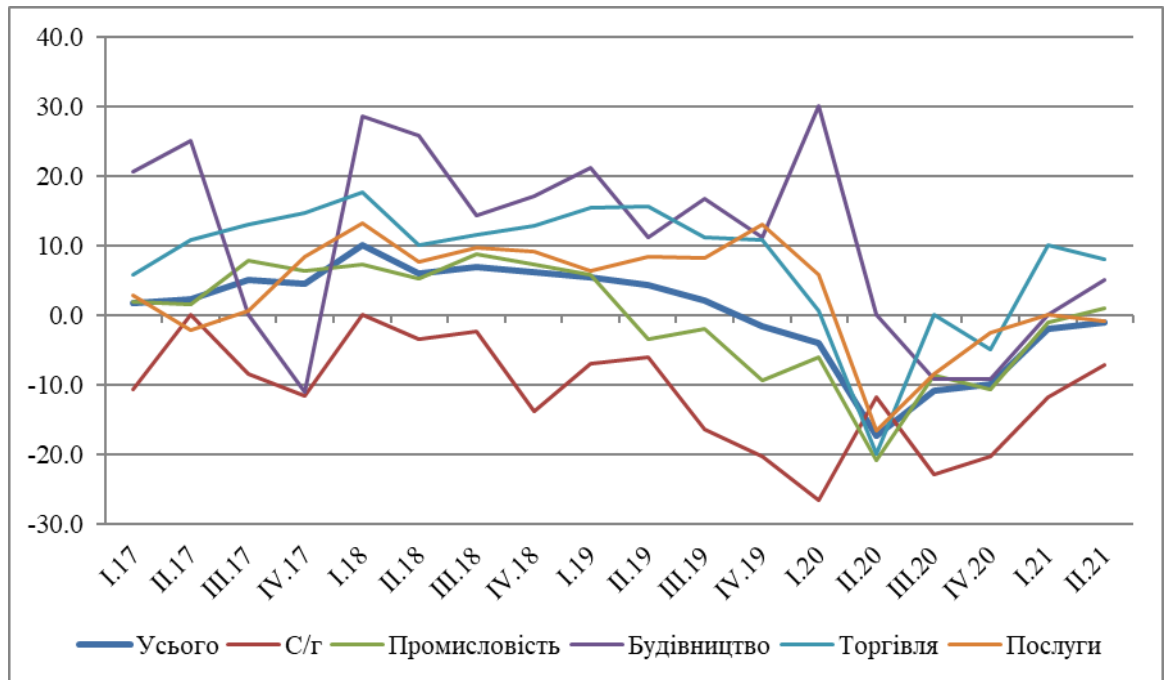


Рис. 2.7. Очікування щодо зміни кількості зайнятих осіб у наступні 12 міс. за видами діяльності (баланс відповідей), в. п.

[побудовано автором на основі [60]]

Зростання доходів населення сповільнилося у I кв. 2021 р. (у номінальному вимірі до 11% р/р та у реальному наявному вимірі 1% р/р), що було зумовленим падінням темпів росту заробітних плат, враховуючи зменшену економічну активність та зайнятість у I кварталі, а щодо реального виміру – негативний вплив прискорення інфляції. Хоча заробітні плати зростали з перевищенням темпів економічної активності. На доходи вплинули і значний рівень соціальних виплат. Незважаючи на обмеження під час карантину, відмічено збільшення прибутку та доходу, як чинник поступової адаптації фізичних осіб-підприємців до карантину. За рахунок високих темпів збільшення номінальної зарплати, незважаючи на ефект низької бази II кварталу 2020 року поліпшилася ситуація на ринку праці. Слід відзначити, що зростанню посприяло і посилення економічної активності, збільшення мінімальної заробітної плати, підвищення заробітних

плат у сферах охорони здоров'я й освіти та ін. Крім того були збільшені соціальні виплати (щорічна індексація пенсій на 11% для понад 2/3 усіх пенсіонерів з 01.03.2021 р., перерахування пенсій пенсіонерам, які працюють). Нажаль, зростанню реальних доходів завадила зростаюча інфляція [60]. Внески в річну зміну номінальних доходів населення за період 2017-2021 рр. відображено на рис. 2.8.

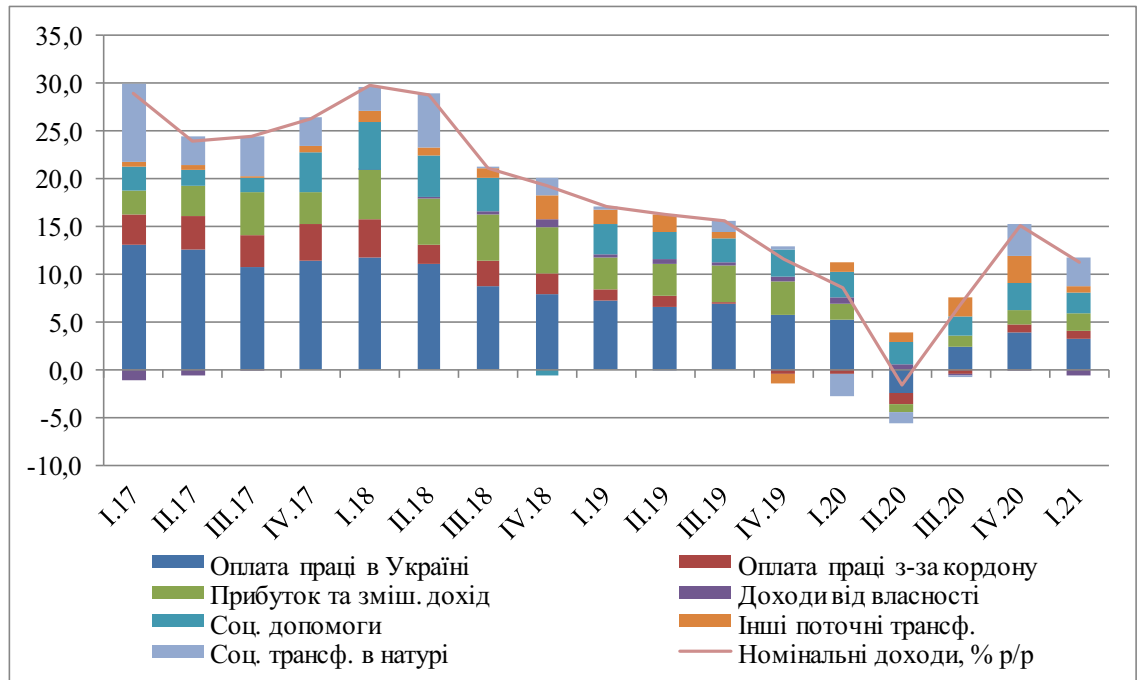


Рис. 2.8. Внески в річну зміну номінальних доходів населення, в. п.  
[побудовано автором на основі [60]]

Розрахунки, які визначають додаткову потребу роботодавців у працівниках на 2021 р., передбачають, що відбудеться зростання зареєстрованих у державній службі зайнятості вакансій. Вони становитимуть 862 тис. одиниць, тобто збільшення на 4% у порівнянні з 2020 р. Слід зазначити, що 2020 р. продемонстрував зменшення кількості вакансій на 8%, порівнюючи з 2019 р. [119]. Виявлені тенденції мають відповідність даних, передбачених Прогнозом економічного і соціального розвитку України на 2021-2023 роки [137] щодо зростання ВВП у 2021 році.

Регіональні показники рівня участі населення в робочій силі (%) та зайнятого населення у 2021 р. приведено у табл. 2.4. Значний внесок у

зайнятість населення наявний у Дніпропетровській, Харківській, Львівській областях.

Таблиця 2.4

**Регіональні показники участі населення в робочій силі та  
зайнятого населення у 2021 р.\***

<b>Область</b>	<b>Робоча сила, тис. осіб</b>	<b>Рівень участі населення в робочій силі, у %</b>	<b>Зайняте населення, тис. осіб</b>
Вінницька	712,1	54,8	636,3
Волинська	417,0	50,5	365,1
Дніпропетровська	1502,4	56,0	1373,4
Донецька	842,7	49,8	717,6
Житомирська	551,8	54,7	491,7
Закарпатська	552,0	55,0	493,3
Запорізька	796,9	55,3	712,5
Івано-Франківська	607,0	53,6	556,5
Київська	813,2	55,4	757,3
Кіровоградська	415,3	52,7	362,6
Луганська	342,7	58,0	290,4
Львівська	1126,8	54,0	1041,9
Миколаївська	537,6	56,8	480,2
Одеська	1070,5	54,5	994,6
Полтавська	644,0	54,5	567,0
Рівненська	518,6	56,6	470,6
Сумська	508,3	54,9	460,5
Тернопільська	451,6	51,8	399,6
Харківська	1289,6	56,6	1210,0
Херсонська	490,7	57,0	435,1
Хмельницька	566,5	53,8	510,9
Черкаська	557,8	54,5	504,7
Чернівецька	423,1	56,9	386,3
Чернігівська	468,3	55,1	412,9

\* Джерело: побудовано автором з використанням [119]

Прогнозовано, що понад 40% загальної потреби у працівниках різних професій знаходитимуться у великих містах та регіонах (м. Київ, Дніпропетровська, Харківська, Полтавська, Львівська та Івано-Франківська області) [119].

Щодо видів економічної діяльності у 2021 р., то кадрові потреби будуть розподілятися наступним чином:

- переробна промисловість – 17% від загальної кількості вакансій, з

яких 50% зазначених вакансій зосереджується у Дніпропетровському, Житомирському, Львівському, Київському, Харківському, Вінницькому та Полтавському регіонах.

- сільське господарство – 15% наявних вакансій, з яких 50% зосереджено у Вінницькому, Полтавському, Харківському, Запорізькому, Черкаському, Одеському, та Кіровоградському регіонах.

- сфера торгівлі – 15% наявних вакансій, з яких третина знаходиться у м. Києві, Дніпропетровському, Львівському, Харківському регіонах.

- освіта – 10% усіх вакансій, розміщених у закладах освіти м. Києва, Дніпропетровському, Львівському та Харківському регіонах.

- транспорт та складське господарство – 7% всіх вакансій, з яких майже 50% зосереджені у м. Києві, Львівському, Харківському, Дніпропетровському, Полтавському та Київському регіонах.

- державне управління й оборона – 7% всіх вакансій, з яких майже 50% знаходяться у м. Києві, Хмельницькому, Харківському, Житомирському Дніпропетровському та Львівському регіонах.

Прогнозується, що у 2021 році структура попиту на працівників відповідно до основних розділів класифікації професій матиме наступний вигляд: 24% визначатиме потребу у робітниках, які обслуговують устаткування та машини; 16% складе необхідність у персоналу найпростіших професій; 15% визначить потреби у кваліфікованих робітниках, які працюють з інструментом; 14% визначатиме попит на персонал у сфері торгівлі та послуг; 19% складе попит на фахівців та професіоналів; 6% становитиме попит на керівників та менеджерів; 7% складе потребу у технічних службовцях та кваліфікованих робітників сільського, лісового та рибного господарства [119].

Щодо регіональних особливостей попиту на робочу силу у 2021 році, то найбільша питома вага вакансій у сільському господарстві переважатиме у Херсонській, Кіровоградській, Одеській, Черкаській та Вінницькій областях (від 28% до 33%), в той час як у Закарпатській та Львівській

регіони потреби в таких фахівцях становитимуть 4%, м. Києві не матиме попиту на таких працівників взагалі. У сфері переробної промисловості необхідність у працівниках буде коливатися (м. Київ – від 10%, Миколаївська, Одеська та Херсонська області від 28% до 33%). До 28-29% у Закарпатській та Житомирській областях. Сфера торгівлі потребуватиме фахівців у всіх регіонах: у Чернівецькій, Одеській та Кіровоградській областях від 9-10%; у Волинській – до 27%; Рівненській – 21% та Івано-Франківській областях – 20% [119].

Слід зазначити, що питання забезпечення зайнятості населення багатовимірне завдання, що передбачає комплексного вирішення шляхом забезпечення процесів державного регулювання зазначеної сфери. Забезпечення зайнятості населення передбачає проблематику регіональної диференціації економічного стану, особливості локального ринку праці, що впливає на формування попиту та пропозиції робочої сили. Соціальне спрямування системи державного управління визначає право на працю, зайнятість ключовими підходами суспільного розвитку. Реалізацію завдань щодо зайнятості, зменшення безробіття, розвитку регіонального ринку праці держава забезпечує за рахунок організаційно-інституційного та економічного механізмів регулювання. Формуючи інституційне середовище, спроможне позитивно впливати на зайнятість населення, інституційні органи, які прямо чи опосередковано розширюють межі організаційної взаємодії з об'єктом регулювання, держава намагається досягти встановлених цілей у сфері зайнятості.

Дія економічного механізму спирається на державне стимулювання підприємницької діяльності, забезпечення встановлення в регіоні конкурентної оплати праці, погашення заборгованості з заробітних плат, соціальної допомоги безробітним, соціального захисту працюючих. Таким чином, економічний інструментарій дозволяє підтримувати внутрішньодержавну міграцію, посилити конкуренцію роботодавців, гарантувати фінансову підтримку.

Але слід зауважити, що по своїй суті державне регулювання зайнятості населення на регіональному рівні має посилюватися заходами щодо інвестиційного розвитку, інноваційного оновлення виробничої сфери, стимулювання роботодавців щодо розширення робочих місць, покращення демографічної ситуації, боротьбою з тіньовим ринком праці, поступовим збільшенням мінімальної заробітної плати, стимулюванням навчання протягом життя та перепідготовкою фахівців.

### **2.3. Системи зайнятості населення та механізми їх регулювання в зарубіжних країнах**

Зайнятість населення являється однією із ключових проблем у світі. Проте у різних країнах світу існують свої відмінності у реалізації політики зайнятості населення. Адже слід брати до уваги також те, що механізм регулювання, який був успішно втілений в одній країні за одних обставин, може бути неефективним в іншій країні за інших умов соціального, економічного, політичного, демографічного розвитку.

Становлення ринкової економіки на даному етапі в Україні характеризується відсутністю ефективних механізмів регулювання зайнятості населення, що спонукає до пошуків шляхів реформування національної системи регулювання зайнятості населення, до необхідності адаптації політики зайнятості до європейських вимог, забезпечення узгодженості та збалансованості інтересів у суспільстві, формування сталої фінансової основи та реформування законодавчої бази.

У світі ведуться численні наукові дослідження, спрямовані на вирішення проблем у сфері підвищення забезпечення зайнятості населення, а також вирішення проблем на основі співвідношення попиту та пропозиції підвищення ефективності ринку праці. У цих наукових дослідженнях особливу увагу виділено на розробку таких проблем як співвідношення попиту та пропозиції на ринку праці, забезпечення рівноваги між створенням

нових робочих місць і попитом на робочу силу, підвищення якості пропозиції праці на ринку праці, а також на розробку ефективних форм і засобів зайнятості.

В свою чергу, поширений дефіцит кваліфікованої праці характеризує сучасний світ праці. Гідна праця фокусує прагнення людей до професійного життя та охоплює всі аспекти роботи, починаючи від можливостей для роботи, яка забезпечує справедливий дохід, умов на робочому місці та ставлення до соціального захисту, прав на працевлаштування та свободи висловлювати свої проблеми. Зниження дефіциту кваліфікованої праці є ключовим завданням для основних суб'єктів регулювання на ринку праці: органів публічної влади, роботодавців та працівників. Зазначене ускладнюється прискоренням трансформації, що корегує ринок праці внаслідок технологічних, кліматичних та демографічних змін, а також змінами характеру глобалізації. До вказаних викликів, пов'язаних з майбутнім розвитку зайнятості, можна додати обмеження, які накладаються на багато країн загальним уповільненням економічного зростання, пандемією, соціальними хвилюваннями, політичною нестабільністю та зростанням протекціонізму.

У 2019 році населення планети у віці від 15 років і старше (тобто населення працездатного віку) становило, за оцінками, 5,7 мільярдів осіб. З цієї загальної кількості 2,3 млрд (39 %) не були частиною робочої сили, 3,3 млрд чол. (57 %) були зайняті, а приблизно 188 млн були безробітними. Серед молодих людей віком від 15 до 24 років, за оцінками, у 2019 році 429 млн чол. (36 %) були працевлаштовані, ще 509 млн чол. (42 %) здобували освіту чи навчання без одночасного працевлаштування [198]. Тенденції рівня безробіття та зайнятості у світі за 2012-2021 рр. приведено на рис. 2.9.

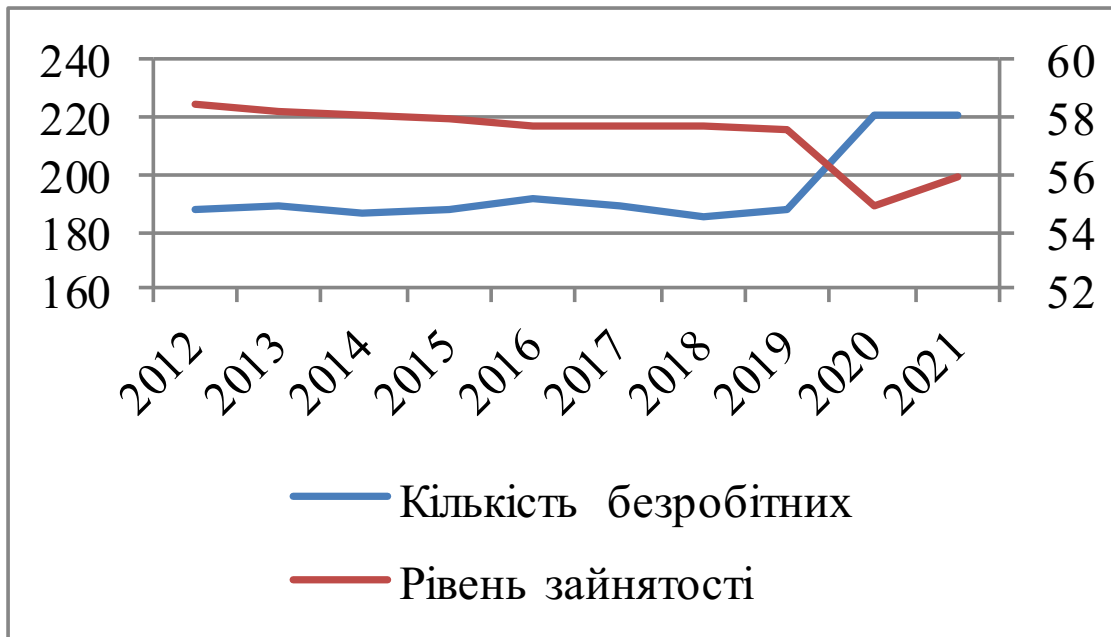


Рис. 2.9. Кількість безробітних (млн. чол.) та рівень зайнятості (%) у світі, 2012-2021 рр.

[побудовано автором на основі [199]]

Ризик недостатнього використання робочої сили вищий для молоді, ніж для дорослих: 141 мільйон молодих людей страждає від недостатнього використання та 68 мільйонів безробітних. Близько 776 мільйонів – перебувають поза робочою силою, що означає, що вони не зайняті, не шукають і не мають роботи [188]. Значна частина з 1,1 мільярда працівників – індивідуальних, які складають третину зайнятих, займаються елементарною діяльністю, яку вони зайняли через відсутність робочих місць у формальному секторі або відсутність доходу, що забезпечується через соціальний захист (рис 2.10). Переважна більшість таких робочих місць (85 %) перебувають у неформальному секторі [196].

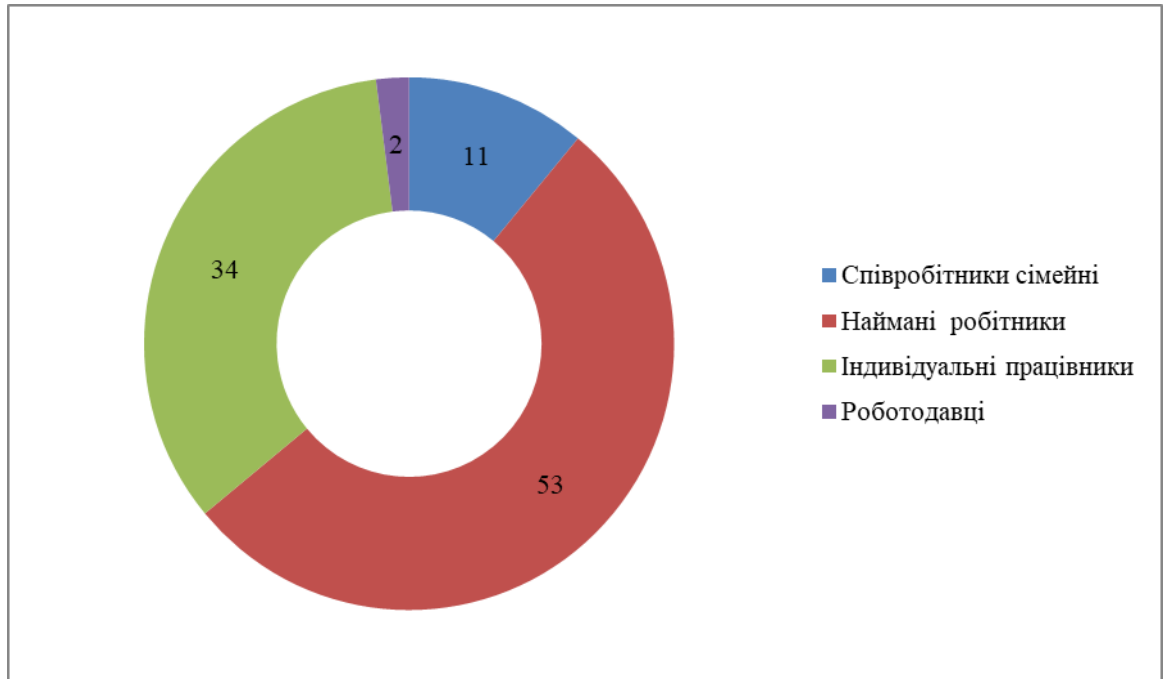


Рис. 2.10. Характеристика глобальної зайнятості, 2019 (у %)  
[побудовано автором на основі [196]]

Можливості та результати на ринку праці дуже різняться залежно від індивідуальних особливостей людини, а також від її географічного розташування та типу виконуваної роботи. Деякі помітні закономірності міжгрупової нерівності показані на рис. 2.11, який охоплює невеликий вибір показників, для яких доступні міжнародні дані відповідної для дослідження якості. Гендерна нерівність є глобальним явищем, яке проявляється як у нерівному доступі до ринку праці, так і в нерівних умовах праці [181]. Рівень участі робочої сили серед жінок у 2019 році становив 47 %, що на 27 відсоткових пунктів нижче, ніж у чоловіків (74 %) (рис. 2.11).

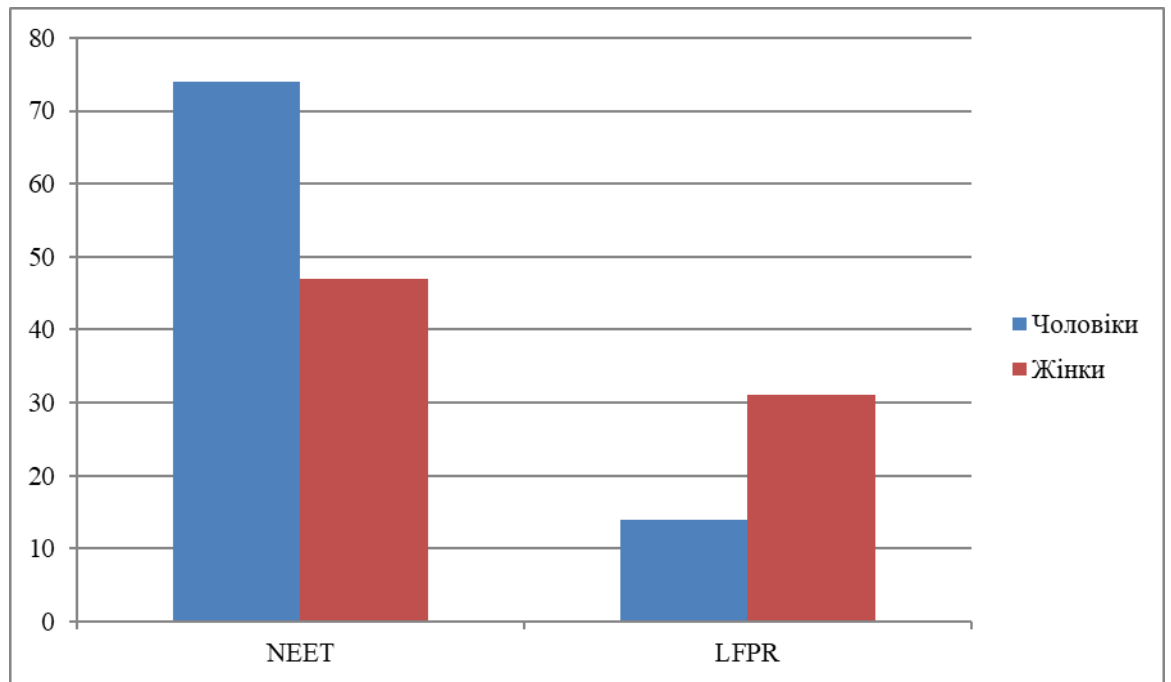


Рис. 2.11. Глобальна нерівність у результатах ринку праці, 2019, %  
(LFPR – коефіцієнт участі робочої сили, NEET – частка молодих людей, які не працюють, не здобувають освіти)

[побудовано автором на основі [181]]

Економічні та політичні умови в короткостроковій та довгостроковій перспективі мають великий вплив на ринки праці. У той же час доступ до зайнятості та якість умов праці створюють вирішальний ефект зворотного зв'язку, впливаючи на економічні результати та ймовірність соціальних заворушень. Пандемія COVID-19 спричинила неперевершені збої у всьому світі через її руйнівний вплив на здоров'я населення, зайнятість та засоби до існування. Уряди, організації працівників та роботодавців всюди вжили негайних заходів для подолання кризи, збереження робочих місць та захисту доходів, хоча ці заходи відрізнялися за масштабами та діями.

За оцінками, у 2020 році було втрачено 8,8 % загальної тривалості робочого часу – еквівалент годин, відпрацьованих за рік 255 мільйонами штатних працівників. Цей зведений показник фіксує різні канали, через які пандемія вплинула на ринки праці. Приблизно половина втрат робочого часу

була викликана скороченням робочого часу тих, хто залишився зайнятим (і їх можна віднести або до скорочення робочого часу, або до робочого часу за схемами відпустки). Решта половина була зумовлена прямою втратою зайнятості [198].

Відновлення ринку праці також ще не завершилося -- безробіття і неповна зайнятість все ще перебуває на підвищеному рівні (рис. 2.12). Незважаючи на надзвичайні заходи підтримки (в тому числі програми збереження робочих місць і субсидії на виплату заробітної плати), рівень безробіття підвищився приблизно на 1,5 відсоткових пунктів в порівнянні з середніми значеннями, які реєструвалися до пандемії як в країнах з розвинутою економікою, так і в країнах де формується ринок і країнах, що розвиваються. Відсоток економічно активного населення також скоротився. Крім того, справжні масштаби зниження активності можуть бути ще більше, ніж показують індикатори, оскільки в багатьох країнах були введені або розширені програми збереження робочих місць (наприклад, програма Kurzarbeit в Німеччині) [190].

За даними Міжнародного Валютного Фонду, заходи політики, включаючи автоматичні стабілізатори, дискреційні заходи і заходи в галузі фінансового сектора, додали приблизно 6 відсоткових пунктів до зростання світової економіки в 2020 році. Хоча точні масштаби визначити складно, при відсутності цих заходів зростання світової економіки в минулому році могло би скоротитися в три рази. Навіть після цієї масштабної підтримки та з урахуванням того, що відбувається з середини 2020 року відновлення економіки, безробіття та неповна зайнятість залишаються на підвищеному рівні. Погіршення перспективи відображають зміни на ринку праці, на якому зниження зростання заробітної плати доповнило високе безробіття, неповна зайнятість і скорочення частки економічно активного населення [190].



Рис. 2.12. Глобальний рівень участі робочої сили, 4 кв. 2019 – 4 кв. 2020 рр. (Non-EU AE – країни з розвиненою економікою, крім країн ЄС, EU – країни Європейського Союзу, EMDEs – країни з ринковою економікою, що формується, та країни, які розвиваються)

[побудовано автором на основі [190]]

Довготривалу шкоду виробничому потенціалу країни внаслідок рецесії може бути завдано по ряду напрямів [184]. Безробіття може залишатися високим навіть після закінчення рецесії і приводити до скорочення робочої сили. На накопичення людського капіталу та майбутні доходи можуть впливати втрата професійних навичок за час тривалих періодів безробіття, пізній вихід молодих працівників на ринок праці, а також негативні довгострокові наслідки для рівня освіти. Пандемія COVID-19 призвела до прискорення тенденцій в сфері зайнятості та нерівномірного впливу на демографічні групи. У всьому світі, в середньому, найбільше постраждали молодь і низькокваліфіковані працівники, що частково відображає відмінності в складі робочої сили в різних галузях. У середньостатистичному випадку працівники, які влаштовуються на роботу, яка відрізняється в професійному відношенні від колишньої, відчувають зниження заробітку, в

середньому на 15 %, що свідчить про істотні витрати (як особистих, так і соціальних) в разі переходу на іншу роботу після безробіття [190].

Рівень зайнятості визначається як показник ступеня використання наявних трудових ресурсів (людей, готових до роботи) і розраховується як відношення зайнятого населення до працездатного населення. На рис. 2.13 представлено рівень зайнятості країн ОЕСР у 2021 р. В середньому по країнах ОЕСР зайнятість становить майже 67%.

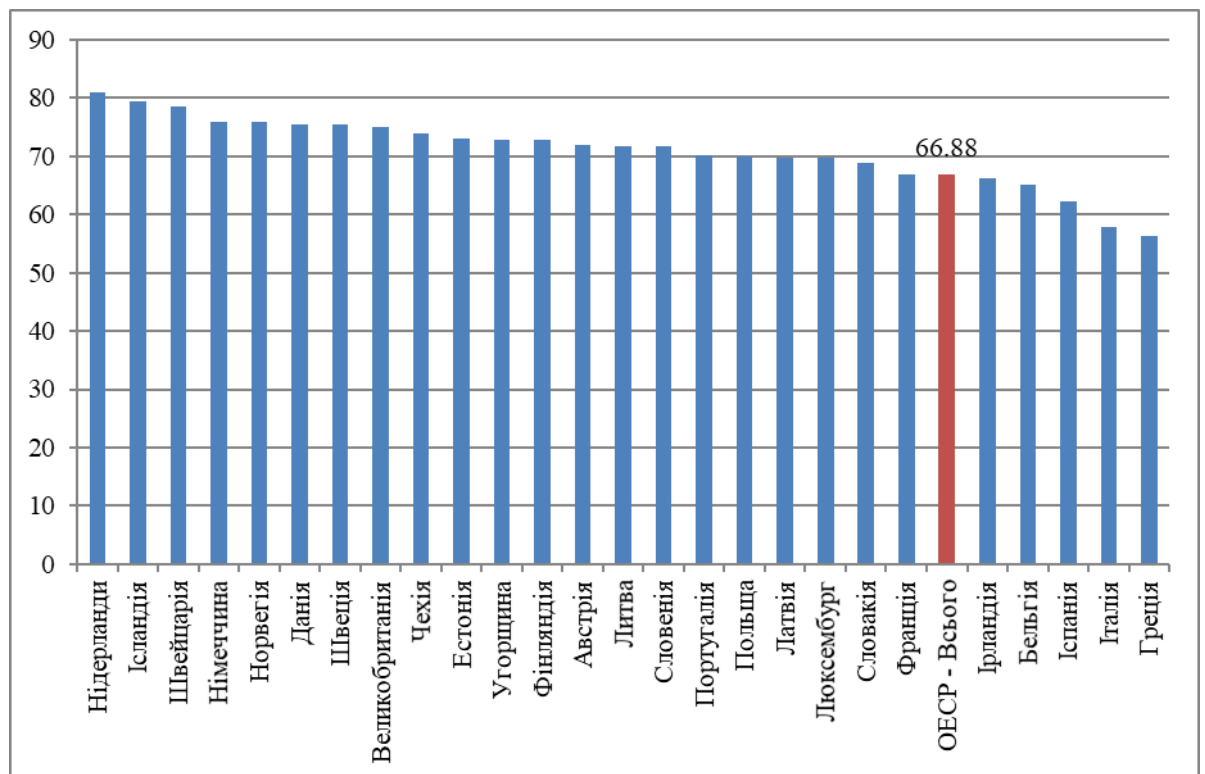


Рис. 2.13. Рівень зайнятості країн ОЕСР, 2021 р.

[побудовано автором на основі [185]]

Заходи, що сприяють як збереженню робочих місць, так і перерозподілу трудових ресурсів, можуть допомогти пом'якшити наслідки для працівників. Вибір між сприянням збереженню робочих місць та сприянням перерозподілу у значній мірі залежить від того, наскільки стійким і асиметричним є шок пандемії. Заходи, спрямовані на збереження робочих місць, такі як субсидування заробітної плати та програми тимчасової неповної зайнятості, є ефективними щодо скорочення звільнень, в той час як заходи, що сприяють перерозподілу трудових ресурсів допомагають знайти

нову роботу або змінити рід занять на колишньому місці роботи. Політика, спрямована на збереження робочих місць, як правило, приносить більшу вигоду низькокваліфікованим працівникам, в той час як політика, що сприяє перерозподілу трудових ресурсів, більшою мірою допомагає поліпшити перспективи для жінок і молоді [190].

За даними Міжнародної організації праці (ILO), перша половина 2020 р. продемонструвала збільшення реальних показників безробіття до середнього рівня (у другому кварталі 2020 р. – 6,6%). За прогнозами ОЕСР, до кінця 2021 р. показники можуть скласти 8,9% [194]. Наслідками кризового стану сфери зайнятості, стає звільнення 195 млн працівників до другого кварталу 2020 р., а зміна робочих місць буде значно пришвидшена [199].

У табл. 2.5 наведено приклади основних засад державного регулювання в окремих європейських країнах та їхні інструменти впливу на зайнятість.

Таблиця 2.5

### Державна політика зайнятості в країнах Європи\*

Країна	Напрями державного регулювання зайнятості	Підходи / інструменти впливу механізмів регулювання на зайнятості
Німеччина	Захищеність робочих місць, сприяння працевлаштуванню молодих людей, створення конкурентоспроможного середовища економічно активного населення	Пільги для підприємств, впровадження політики зайнятості для молоді, фінансування освіти та перенавчання
Великобританія	Стимулювання місцевими органами влади розвитку підприємництва, активне використання інформаційного механізму щодо діяльності ринку праці, активний контроль над Фондом соціального страхування на випадок безробіття	Активні дії професійних спілок, заохочення до самозайнятості, політика інформаційної прозорості ринку праці
Швеція	Реалізація політики повної зайнятості, опосередковане втручання держави у трудові відносини, використання організаційно-правового механізму для створення сприятливого середовища для діяльності трудових ресурсів	Стимулювання підприємницької діяльності, внутрішньодержавна мобільність робочої сили, соціальна підтримка на основі страхових фондів
Франція	Надання пільг підприємствам, що реалізують політику молодіжного	Впровадження політики зайнятості для молоді,

	працевлаштування, фінансування державою витрат на соціальне страхування молоді протягом 1 року, надання допомоги для здійснення підприємницької діяльності	скорочення робочого часу, надання фінансової допомоги для організації трудової діяльності
--	--	---

\*Джерело: побудовано автором з використанням [162]

Згідно з аналізом, проведеним Міжнародним Валютним Фондом, в 35 країнах, які досліджувалися, 97,3 млн чоловік (близько 15% робочої сили) класифікувалися як працівники, що мають високий ризик звільнення [194]. Частка працівників, які схильні до ризику безробіття, відповідно до різних секторів, вказана на рис. 2.14.

Дослідники розрізняють наступні моделі регулювання зайнятості та ринку праці: шведська (скандинавські країни), японська, англоамериканська (США, Великобританія, Канада, Ірландія), континентальна (Німеччина, Нідерланди, Австрія, Швейцарія, Бельгія, Франція). Однак деякі дослідники групують країни інакше [188].

Основа англоамериканської моделі складає субсидіарний тип соціально-трудова відносин, бажання працівника досягти особистого успіху та самореалізовуватися. Зазначена модель передбачає децентралізацію ринку праці та законодавчих актів, які регулюють зайнятість та соціальне забезпечення; високий рівень контролю роботодавця за персоналом; високу територіальну та професійну мобільність працівників; відносно високий рівень безробіття. Кваліфікація робіт і їх складність впливає на рівень заробітної плати, розширення професійно-кваліфікаційного профілю не пов'язується з просуванням по службі. Суттєва увага зосереджена на питаннях професійної орієнтації [173].

Дана модель характеризується:

- децентралізацією ринку праці та законодавства у питаннях зайнятості та соціального забезпечення;
- високим рівнем контролю над найманим працівником з боку роботодавця;
- високою географічною та професійною мобільністю працівників;

- відносно високим рівнем безробіття.

До основних напрямів сучасної політики зайнятості США відносяться: покращення якості робочих місць в аспекті підвищення рівня оплати праці, перспектив професійного зростання та збагачення змісту праці. Державна політика США, перш за все, спрямована на стимулювання зростання зайнятості та збільшення кількості робочих місць, підготовку та перепідготовку працівників, сприяння найму робочої сили.

Загалом американська модель регулює занятість за рахунок державних підприємств-наймачів; фінансово-кредитної політики, яка впливає на попит робочої сили, і законодавчої системи [114].

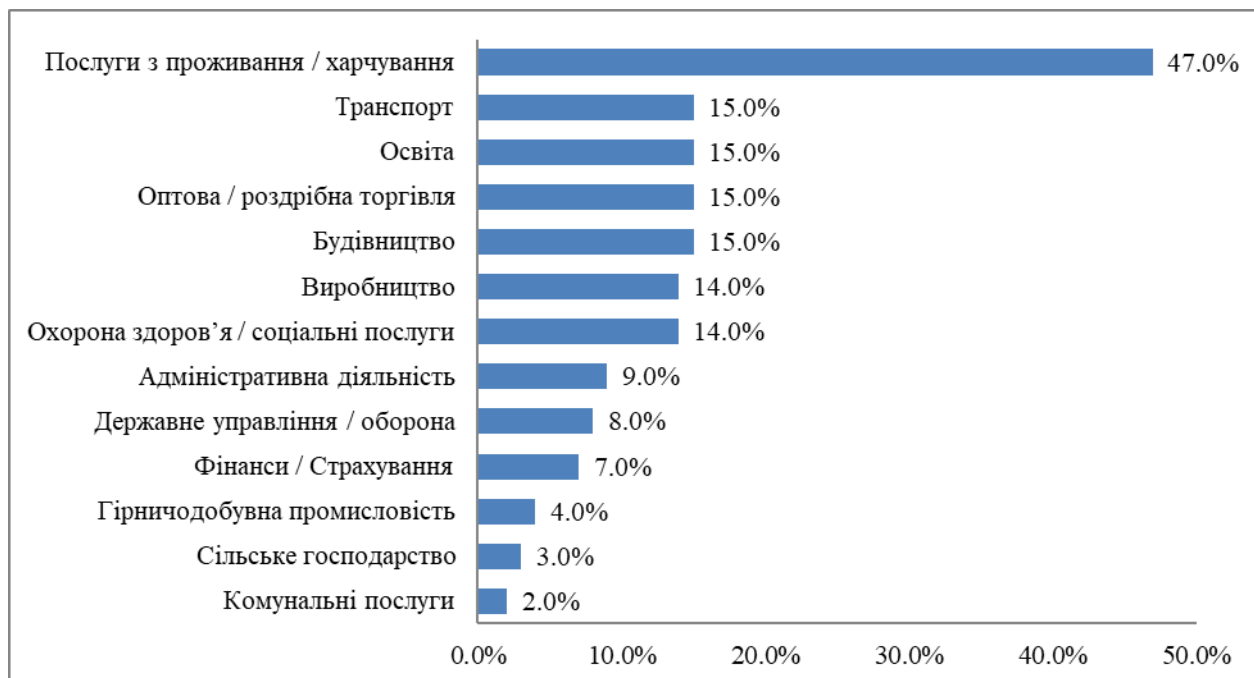


Рис. 2.14. Частка зайнятості в групі ризику безробіття, за секторами [побудовано автором на основі [186]]

Майже 3% ВВП і 7% бюджету витрачається на заходи, пов'язані з проведенням політики в сфері зайнятості Швеції, що дозволило досягти успіху повної зайнятості [170]. Головною особливістю політики в сфері зайнятості Швеції є те, що 70% коштів спрямовується на проведення професійної підготовки та перепідготовки осіб, які знаходяться без роботи;

створення нових робочих місць, переважно в державному секторі економіки; забезпечення мобільності населення та робочої сили; надання населенню інформаційних послуг за рахунок цифрових баз даних щодо вакантних місць у регіонах; стимулювання розвитку малого підприємництва за рахунок пропонування державою кредитів і субсидування [177].

Шведська модель ґрунтується на трьох основних принципах:

- досягнення повної зайнятості працездатного населення;
- надання соціальних гарантій населенню;
- забезпечення рівних можливостей досягнення добробуту.

Варто відзначити, що характерною рисою шведської моделі є запобігання безробіттю, а не боротьба з її наслідками. Уряд країни у соціальній політиці особливу увагу приділяє, зокрема, розробці заходів, вкладених у створення нових робочих місць, переважно у державному секторі економіки; координацію міграції населення та робочої сили шляхом надання субсидій та кредитів на переїзд сімей з районів із надлишком робочої сили в райони, де є вакантні місця; забезпечуючи оперативний доступ населення до своєчасної інформації про наявні вакантні місця тощо.

Окрім того, у Швеції діють державні регіональні компанії, які беруть пайову участь у реконверсії підприємств та організації виробництва нових товарів, підтримують малі та середні підприємства, що значною мірою сприяє вирішенню проблем зайнятості.

Шведська модель, яку застосовують в основному скандинавські країни, відрізняється активною політикою в сфері зайнятості (професійне навчання, перепідготовка та підвищення кваліфікації). Вказана модель має за мету забезпечити роботою практично всю наявну робочу силу шляхом організації у державному секторі робочих місць із прийнятними умовами праці й оплати. Але, така політика розраховує лише на державні фінансові засоби, обмеження яких може привести до падіння сфери виробництва та скорочення зайнятості [115].

Континентальна модель зайнятості передбачає активну політику

зайнятості шляхом державного заохочення виробників (роботодавців), які започатковують нові робочі місця та підтримують наявний рівень зайнятості за рахунок модернізації підприємств; надаючи пільги підприємствам, які зберігають наявних працівників. Основна частина субсидій у Німеччині спрямовується суб'єктам господарювання, які створені на основі збанкрутілих підприємств-та безробітних, які не мають навичок у створенні бізнесу [117, с. 51]. Майже 1% державного бюджету спрямовується на вдосконалення територіальної економічної структури у Німеччині, що доповнюється власними коштами інших суб'єктів і Структурних фондів ЄС. Комітет регіонів, як координатор європейської регіональної політики, грає суттєву роль у прогнозі тенденцій і розробці стратегії регіонального розвитку, вносячи власні пропозиції та уточнення в структурну політику ЄС, співпрацюючи з регіональними та місцевими органами влади щодо прийняття рішень на загальноєвропейському рівні [113, с. 167].

Інструментарієм регулювання стає створення додаткових робочих місць; перерозподіл трудових ресурсів; збереження наявних робочих місць. Німеччина вживає заходи по збереженню робочих місць, надаючи пільги для підприємств, які проводять політику скорочення працівників. Функції працевлаштування служби зайнятості в Німеччині реалізуються спираючись на класифікацію професій та враховуючи особливості локальних ринків робочої сили [175].

Використання позитивного досвіду організаційно-управлінських засад регулювання зайнятості в Німеччині має потенціал для скорочення безробіття та створення нових робочих місць, що може призвести до подвійного позитивного ефекту в економічному та соціальному розвитку. Важливою особливістю є активна роль держави у цьому процесі через впровадження сучасних методів контролю та моніторингу соціально-економічного розвитку.

Англоамериканська модель регулювання зайнятості в Великобританії відрізняється від німецького досвіду і передбачає переважно пасивну

державну політику зайнятості, активну участь приватних підприємств та громадських організацій у наданні соціальних послуг. Система включає в себе різні елементи, такі як збір та поширення інформації про стан ринку праці, професійна підготовка та перепідготовка працівників, розвиток соціального забезпечення та страхування від безробіття.

Загалом, як для континентальної, так і для англоамериканської моделі регулювання зайнятості, основним завданням є забезпечення високої зайнятості та підвищення ефективності праці, проте застосовуються різні підходи і програми для досягнення цих цілей. Важливо враховувати специфіку кожної моделі та адаптувати її до конкретних умов країни.

Система зайнятості Японії спирається на три основи: довічна зайнятість, заробітна плата за стажом роботи та профспілки на підприємствах. Пізніше до них була додана свідомість спільноти, заснована на вертикальних відносинах, взаємних зобов'язаннях та прийнятті спільних рішень. У економічних умовах, що існують сьогодні в Японії, моделі працевлаштування зазнають значних змін. Для навчання співробітників компанії пропонують практичний досвід або інвестують в освіту та професійну підготовку для новачків. Підвищення заробітної плати та підвищення по службі в першу чергу регулюються віком працівника та стажом роботи в компанії. Цей інститут заробітної плати на основі трудового стажу розроблений як засіб гарантування стабільної зайнятості всіх працівників протягом їхньої кар'єри. Традиційна японська система зайнятості забезпечувала стабільну та кваліфіковану базу ресурсів для виробників, оскільки вони розширювали виробництво протягом десятиліть сильного економічного зростання. Ключовим викликом, що стоїть перед японським урядом, є розробка систем та механізмів підтримки, необхідних для того, щоб допомогти людям отримати навички, необхідні для переходу у нову галузь. Зміни також відбуваються з боку пропозиції системи зайнятості [185].

Тобто, японською моделлю передбачаються гарантії зайнятості

працівникам протягом усього трудового життя, збільшення всіх видів виплат залежно насамперед від стажу роботи. Рівень безробіття у Японії протягом останніх років становить 3–3,5 %. Проте вітчизняні вчені зазначають, що це модель, яка може бути реалізована у специфічному ментальному середовищі, незважаючи на те, що умови життя відрізняються від західноєвропейських та українських стандартів.

В Іспанії існує Закон про невідкладні заходи щодо реформування ринку праці (*De medidas urgentes para la reforma del Mercado laboral en Espana*), мета якого полягає в сприянні інноваціям в організації праці, удосконаленні балансу між роботою та особистим життям і збільшення зайнятості. Інший законодавчий акт у про зайнятість і соціальний діалог визнавав дистанційну роботу новаторською формою організації роботи на основі використання ІКТ, яка дозволяє працювати віддалено [10].

Континентальна модель зайнятості ґрунтується на скороченні чисельності зайнятих при одночасному підвищенні продуктивності праці та зростанні доходів працюючого населення. Зазначена політика передбачає вартісної системи підтримки для постійно зростаючої чисельності безробітних [10].

До основних тенденцій розвитку ринку праці у Європейських країнах можна віднести: поступове збільшення зайнятості; боротьба з дискримінацією та гендерною нерівністю; розширення нетипової зайнятості; посилення молодіжного безробіття [162].

У країнах ЄС значну роль у реалізації політики зайнятості відіграє регіональна політика, орієнтована на зменшення розриву між рівнями розвитку різних регіонів, ліквідацію відставання «депресивних» європейських територій (зазвичай, це периферійні зони, віддалені сільські і гірські території). Ціль такої політики - зменшити наявні регіональні диспропорції в економічному та соціальному розвитку, рівнях зайнятості населення, запобігти виникненню регіональних дисбалансів у ЄС.

Необхідно відзначити, що у формуванні фондів захисту від безробіття

активну участь у низці країн, таких країнах як Франція, Швеція, Фінляндія, Норвегія участь бере держава. Мета цієї системи полягає в тому, щоб зменшити нерівність та несправедливість на основі рівного доступу до базових соціальних благ.

Скандинавська модель характеризується активною політикою держави в галузі зайнятості в таких країнах, як Швеція та Норвегія, робить основний упор на заходи щодо запобігання безробіттю у поєднанні з підтримкою безробітних.

У Німеччині, Бельгії, Канаді, США, Великій Британії, Японії крім державної підтримки беруть участь ще й спеціальні позабюджетні фонди, благодійні організації, податки з підприємців тощо.

У Великій Британії, Японії та Китаї участь держави у сфері зайнятості незначна або держава бере мінімальну участь або взагалі не втручається. У той час як у Німеччині, Франції, Бельгії, Норвегії зайнятість населення перебуває під державним контролем, а у Фінляндії та Швеції поряд із державним управлінням існують консультативні комітети, що складаються з підприємців та трудящих.

Варто відзначити, що сучасні підходи у країнах з розвинутими економічними системами в питаннях визначення пайової участі роботодавців і працівників щодо формування страхових фондів на випадок безробіття виглядає наступним чином: роботодавці у США та Іспанії відраховують 6,20 %, у Швеції – 5,42 %, Франції – 5,13 %, у Японії – 0,75 %, Австрії – 3,0 %, Німеччині – 3,25 %. Відрахування до страхових фондів на випадок безробіття працівників передбачають їх відсутність у США, Італії та Швеції, в Японії відраховується 0,4 %, Іспанії – 1,6 %, Німеччині, Канаді і Австрії – 2,9–3,25 %. Розміри відрахувань визначено з підприємств – у відсотках до фонду оплати праці, з працівників – у відсотках до заробітної плати [10].

Міжгалузевий перерозподіл робочої сили посилюється в періоди спаду, що справедливо для рецесії, викликаної COVID-19. Більш того, перерозподіл працівників між галузями найчастіше відбувається в результаті

працевлаштування безробітних, а не найму осіб, які вже мають роботу. Відповідно до цього, на індивідуальному рівні ймовірність зміни працівником роду занять вище після періоду безробіття, ніж в разі, коли він має роботу. Однак зміна роду занять після безробіття обертається серйозними витратами, оскільки колишні безробітні відчують значне зниження заробітку на відміну від працівників, які переходять на нову роботу без необхідності зміни роду занять. У сукупності це вказує на те, що шок COVID-19 може завдати значного та нерівномірного збитку працівникам (завдаючи найбільш важкий удар по молоді та низькокваліфікованим працівникам), яким буде непросто повернутися на колишній рівень після відновлення економіки [190].

Аналіз показує, що заходи, які сприяють збереженню робочих місць, можуть служити потужним засобом мінімізації несприятливих наслідків пандемії COVID-19 для ринку праці. Застосування таких заходів в період дії шоку зіграло ключову роль у запобіганні подальшого зростання безробіття та захисту найбільш постраждалих низько кваліфікованих працівників. Приклади таких заходів включають широке використання програми тимчасової неповної зайнятості в Німеччині та програми тимчасових заходів з регулювання працевлаштування в Іспанії, нормативні зміни з метою розширення прав на отримання субсидій на виплату заробітної плати, що надаються через програму Cassa Integrazione Guadagni, в Італії, і більш обмежену програму субсидування заробітної плати через програму захисту зарплати США та програму надання податкового кредиту з метою збереження працівників [192].

В цілому заходи по збереженню робочих місць являють собою найкращий варіант дій у відповідь на тимчасові проблеми, викликані несприятливим шоком пандемії, що допомагає запобігти різкому зростанню безробіття під час шоку. Заходи політики щодо перерозподілу трудових ресурсів, що стимулюють створення робочих місць, можуть допомогти полегшити адаптацію ринку праці до незворотних змін у структурі

економіки, особливо після того, як почнеться нормальне відновлення економіки. У перспективі, можна розглянути застосування інших заходів підтримки. Наприклад, можна використовувати заходи підвищення продуктивності праці – перепідготовку та загальні інвестиції в людський капітал. Ці заходи можуть підвищити рентабельність існуючих робочих місць, а також розширити можливості для зміни професій працівниками [190].

Ефективність заходів політики може залежати не тільки від їх загальних характеристик, але і від конкретних елементів, спрямованих на збереження робочих місць і перерозподіл трудових ресурсів, в їх співвіднесенні з національними особливостями [193]. Наприклад, заходи, що сприяють збереженню робочих місць, такі як субсидування заробітної плати та програми неповної зайнятості, можуть бути дієвим засобом збереження зайнятості, але вони повинні враховувати специфічні обставини країни, а їх розмір повинен бути обраний з урахуванням характеру проблем [182]. Аналогічним чином, успіх програм перепідготовки багато в чому залежить від їх конкретного змісту і деталей реалізації. Існує можливість розширення заходів, які приймають у відповідь на пандемію COVID-19, з метою структурного поліпшення стійкості економіки та перспектив зростання. Заходи щодо перерозподілу трудових ресурсів можна зорієнтувати на створення додаткових «зелених» робочих місць, допомагаючи вирішувати проблеми, пов'язані зі зміною клімату. Але необхідно організувати значну підтримку в навчанні працівників навичкам, необхідним для нових робіт, в тому числі за допомогою модернізації систем освіти та розширення можливостей навчання в цілому [197].

Державна регіональна політика може спиратися на створення у певних регіонах сприятливих економічних умов для надходження приватних інвестицій, використовуючи податкові преференції. Держава в такому випадку сприяє розвитку інфраструктури, забезпечує перепідготовку робочої сили. Державна політика регіонального розвитку та державного регулювання

зайнятості полягає в стимулюванні переміщення трудових ресурсів в регіони з незадоволеним попитом на робочу силу, що дозволить пом'якшити регіональні диспропорції попиту-пропозиції робочої сили, знизити структурне безробіття і забезпечити території необхідними кадрами. Регулювання зайнятості населення в передбачає удосконалення мережі державних інститутів регулювання ринку праці [42].

Як видно з аналізу використання різноманітних механізмів регулювання зайнятості в зарубіжних країнах, зазначене питання становить свою актуальність не лише в країнах, що розвиваються, а й економічно розвинених країнах (в т. ч. країнах ОЕСР). Проблематика глобальної зайнятості посилилася наслідками пандемії COVID-19, збільшуючи кількість безробітних та поглиблюючи нерівномірність змін на ринках праці різних країн. Державне регулювання зайнятості у світових моделях спирається на заходи протекціонізму, використанні податкових пільг, стимулювання зайнятості молоді, соціальній підтримці, створені сприятливого середовища для організації підприємницької діяльності, залученні інвестицій у сферу освіти та перепідготовки фахівців, які потребуватимуть нових робочих місць, враховуючи посилення віддаленої роботи та автоматизації окремих процесів у виробництві та обслуговуванні. Ключовими для держави стають використання нормативно-правового механізму державного регулювання зайнятості, що передбачає удосконалення існуючих законодавчих актів у сфері зайнятості та створення актуальних правових норм, які враховують світову кризу, що негативно вплинула на зайнятість. Економічний механізм насичений безпрецедентним рівнем застосування заходів щодо мінімізації негативних наслідків пандемії COVID-19, особливо у сфері зайнятості та соціального захисту на випадок безробіття. Проблематика зайнятості, тісно пов'язана з економічним розвитком світової економіки, окремих регіональних ринків і потребує подальших пошуків шляхів щодо удосконалення механізмів державного регулювання у сфері зайнятості населення та ринку праці.

Враховуючи зарубіжний досвід регулювання зайнятості населення, варто зазначити, що перехід України від повної зайнятості до ринкових моделей зайнятості означає відмову від прямих директивних методів управління трудовим потенціалом і використання переважно економічних важелів регулювання трудової активності, що практично підтверджено країнами із розвинутими ринковими відносинами.

У різних країнах існують різні підходи до механізмів управління у сфері зайнятості населення в умовах сучасного ринку праці.

Проте, ми вважаємо, враховуючи досвід провідних зарубіжних країн, у перспективі в Україні основними заходами щодо забезпечення ефективності механізмів управління зайнятістю населення на регіональному рівні повинні бути наступні:

- збір та розповсюдження інформації щодо стану попиту і пропозиції на ринку праці;
- створення єдиної інформативної бази даних про стан ринку праці;
- надання допомоги в розвитку професійно-технічного навчання, профорієнтацію та перепідготовку;
- розроблення програм навчання та перенавчання для підвищення конкурентоспроможності на ринку безробітних;
- розроблення регіональних програм зайнятості населення та цільових програм громадських робіт;
- розробка регіональних програм щодо розвитку та підтримки малого та середнього бізнесу;
- розвиток системи соціального забезпечення;
- регіональне забезпечення розвитку прогресивних технологій, що сприятимуть створенню нових робочих місць;
- формування необхідних організаційних та соціальних умов для забезпечення гарантій зайнятості;
- формування ефективної системи громадських робіт;
- сприяння у створенні відповідних комерційних структур, які

будуть надавати допомогу для всіх бажаючих знайти більш престижну або високооплачувану роботу у регіоні;

- стимулювання на регіональному рівні утворення гнучких форм зайнятості населення, здатних забезпечити працездатному населенню найбільш прийнятні форми зайнятості чи режими праці з врахуванням потреб працівників і дозволити підприємцям оперувати кількістю і якістю трудового потенціалу, який використовується на підприємстві, виходячи з потреб розвитку підприємства та регіону загалом.

## Висновки до розділу 2

З урахуванням викликів воєнного часу, нестабільності та курсу на євроінтеграцію, обґрунтовано необхідність модернізації нормативно-правового механізму державного регулювання зайнятості, який повинен бути не лише правовою основою реалізації політики зайнятості, а й платформою для інституційних інновацій.

У цьому контексті автором запропоновано інституціалізувати новий інструмент – механізм цільового контролю функціонування системи зайнятості у територіальних громадах, що є елементом адаптивного управління в умовах кризових викликів. Даний механізм забезпечує регулярне відстеження ключових соціально-економічних параметрів локального ринку праці (структура попиту, рівень зарплати, соціальні гарантії, дотримання трудових зобов'язань роботодавцями) та інтеграцію інформації в єдину аналітичну платформу.

Реалізація запропонованого підходу передбачає введення нової управлінської посади – фахівця з цільового контролю, який здійснює постійний моніторинг, комунікацію між стейкхолдерами (службами зайнятості, органами публічної влади, роботодавцями), а також оперативне реагування на ризики безробіття. Запровадження такої посади в органах ТГ зміцнює інституційну спроможність громад і підвищує якість управлінських рішень на основі даних.

Таким чином, запропонований підхід розширює традиційне трактування механізмів державного регулювання зайнятості, які охоплюють:

- нормативно-правовий механізм – як засіб правового впорядкування зайнятості населення;
- організаційно-інституційний механізм – як сукупність структур і суб'єктів взаємодії;
- економічний механізм – як сукупність стимулів, інструментів і фінансових інтервенцій.

Враховуючи інституційний потенціал територіальних громад, саме поєднання цільового моніторингу, децентралізації повноважень і цифрової трансформації необхідно розглядати як ключ до формування сучасної, гнучкої та ефективної системи регіонального регулювання зайнятості.

Основні положення розділу дисертаційної роботи відображені в таких працях автора: [3; 6; 7; 187].

## РОЗДІЛ 3

### ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

#### 3.1. Європейська інтеграція як чинник державного регулювання зайнятості населення в Україні

Європейська інтеграція як процес реформ в усіх сферах життєдіяльності нашого суспільства, як поєднання економічного розвитку з високим соціальним захистом, особистою безпекою та демократичними свободами – це той ідеал, до якого прагнуть рухатися громадяни України.

Як економічне явище інтеграція зароджується в середині XIX ст., проте як процес, що остаточно сформувався, існує лише з другої половини XX ст. [180, с. 74].

Окремі дослідники відзначають, що явище інтеграції як процесу офіційно зафіксовано в 20-х роках XX століття німецькими вченими Р. Шмедом, Х. Кельзенем, Д. Шиндлером. Сам термін «інтеграція» включає досконалість, цілісність, структуру, які стосуються соціальних, політичних, економічних, етнічних процесів. Дане поняття «інтеграція» після Другої світової війни почали застосовувати для визначення різних форм міжнародного співробітництва [100, с. 15].

Ідея європейської (фактично західноєвропейської) економічної інтеграції виникла після Другої світової війни, коли було з'ясовано, що не витримує конкуренції з більш дешевою американською промисловою та сільськогосподарською продукцією застаріла пошарпана війною економіка європейських держав. Саме тоді і зародився проект, яким передбачалося об'єднання замкнутих національних ринків у Загальний ринок товарів, послуг, капіталів та осіб, скасувавши при цьому усі бар'єри, кількісні квоти та мита між країнами-учасницями, і в результаті значно здешевити свою

продукцію та підняти таким чином її конкурентоспроможність. В довгостроковому плані створення Спільного ринку мав посилити конкуренцію, яка, зазвичай, стимулює модернізацію та оптимізацію виробництва, науково-технічний прогрес, підвищує якість менеджменту. Щодо дрібного та середнього бізнесу, то чекала десятки тисяч підприємств доля банкрутів із такими невідворотними наслідками, як різке зростання соціально-політичної дестабілізації у країнах – учасниках Спільного ринку та безробіття.

Запровадження спільного ринку сприяло значною мірою поглибленню інтеграції. І в результаті 7 лютого 1992 року в голландському місті Маастрихт був підписаний Договір про Європейський Союз (Маастрихтський договір), що набув чинності 1 листопада 1993 року. Однак, після підписання Маастрихтської угоди, якою внесено було суттєві корективи у зовнішню та внутрішню політику ЄС, традиційні теорії євроінтеграції потребували змін [98].

В свою чергу історичні інтеграційні процеси добре себе проявили у Західній Європі – такій собі «лабораторії» механізмів та моделей інтеграції, де остання досягла найбільш зрілих форм.

Варто відзначити, що процеси європейської інтеграції являються предметом численних емпіричних та теоретичних досліджень, автори яких шукають відповіді на запитання, яким чином і для чого держави щоразу тісніше співпрацюють й об'єднуються з іншими державами за власним бажанням, втрачаючи при цьому певні атрибути суверенності, однак отримавши нові можливості вирішення конфліктів та умов співпраці, вивчають принципи поділу та обміну досвідом між рівнями влади та механізми творення наднаціональних інституцій. Сукупність численних трактувань інтеграції формує функціональну теорію та теорію міжурядової співпраці, а їх найвідомішими концепціями розвитку інтеграції є федеральна, конфедераційна та конституційна [99, с. 5-6 ].

Накопичений міжнародний досвід свідчить, що характерними для усіх

учасників інтеграційних процесів є такі цілі, як збереження миру на Землі, економічне співробітництво. До того ж, інтеграційні процеси знаходяться в стані постійних трансформацій і змін, як свого роду каталізatori світового світової політики та розвитку.

На думку О. Сокур, інтеграція є багатостороннім, складним і часто суперечливим явищем. Незважаючи на те, що інтеграція є наслідком усвідомлення необхідності спільного вирішення проблем сучасності, вона, з однієї сторони, створює умови для формування інтернаціональних (наддержавних або міждержавних) політичних інститутів, а з іншої – може призвести до протистояння різних соціально-політичних сил, держав, партій, цивілізацій [149, с.57].

Українське суспільство загалом, керівництво держави, уряд, депутати Верховної Ради в абсолютній більшості вважають стратегічним курсом розвиток нації в сторону європейської інтеграцію. Як процес реформ, європейська інтеграція в усіх сферах нашого життя, як поєднання економічного розвитку з високим соціальним захистом, демократичними свободами і особистою безпекою – це і є той ідеал, до якого прагнуть громадяни нашої держави.

Інтеграція в європейський простір, як зазначає І. Кравчук, – це не лише фізичне приєднання до тих чи інших атлантичних або європейських структур, а насамперед творення сучасних інституцій всередині країни, які забезпечуватимуть конкурентноздатність технологій, економіки, освітньо-культурних, предметно-політичних практик. Здатність до інноваційного розвитку, яка, у свою чергу, залежить від характеру економічної, політичної, соціальної і ціннісної систем суспільства на його постіндустріальній стадії є найважливішою якістю сучасних держав. Отож виходить, що інтеграція України в європейські структури – це не стільки засвоєння зовнішніх форм європейського життя, часом тимчасових і нетривалих, скільки сприйняття інтелектуальної та культурної спадщини, громадянських установок, духу творчості, і всього того, що носить назву «громадянське суспільство» [87, с.

112-117].

Для України європейська інтеграція, як зауважує М. Сабан, – це спосіб залучення іноземних інвестицій та новітніх технологій, модернізації національної економіки, підвищення конкурентоспроможності національного товаровиробника, можливість виходу на внутрішній ринок ЄС [143].

Україна з кожним роком розширює партнерські зв'язки із країнами зарубіжжя. Європейський Союз є одним із найбільших економічних партнерів України.

Велике значення набуває співробітництво в сферах забезпечення реалізації підприємницької діяльності, розвитку ринків в Україні, невід'ємним елементом якого являється зайнятість населення.

Що стосується зайнятості, то окремі дослідники відзначають: «зайнятість – це надзвичайно важливе явище соціально-економічного життя суспільства, яке далеко не вичерпується проблемами безробіття, а містить також такі аспекти, як раціональне використання праці, забезпечення гідного рівня життя працюючого населення, задоволення потреб економіки у робочій силі із врахуванням її кількості та якості, задоволення професійних потреб працівників, враховуючи потреби в професійній освіті та підтриманні кваліфікації, соціальну підтримку у разі втрати роботи тощо» [56, с. 20 ].

Зайнятість населення становить необхідну умову його відтворення, оскільки від неї залежать рівень життя людей, витрати суспільства на вибір, підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації кадрів, їх працевлаштування, матеріальну підтримку безробітних.

Зайнятість пов'язана із задоволенням її потреб у сфері праці та у зв'язку з працею, розкриває один із найважливіших аспектів соціального розвитку людини.

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 в суспільному виробництві, а також впливають на розподіл та перерозподіл, відтворення трудової активності населення і таким чином визначають якість життя населення. Дані ознаки свідчать про те, що держава не лише гарантує право на працю, але й покладає на кожну людину відповідальність за своє майбутнє у професійному відношенні [64, с. 7].

На думку О. Грішнєвої, зайнятість визначається як трудова діяльність громадян, яка пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб, що не суперечать законодавству і, як правило, приносить заробіток (трудоий дохід) [38, с.154].

Зокрема В. Васильченко теж визначає зайнятість як діяльність громадян, що пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб і, зазвичай, приносить їм дохід у грошовій або іншій формі [21, с. 23].

Зайнятість є складним соціально-економічним явищем, яке включає в себе як економічний, так і соціальний аспекти. Економічний аспект зайнятості визначається вкладом людей у створення валового внутрішнього продукту або національного доходу країни. Це означає, що чим більше людей зайнято в різних сферах економіки, тим більше матеріальних і духовних цінностей виробляється в суспільстві. Завдяки зростанню зайнятості можна підвищити рівень життя населення та забезпечити економічний розвиток країни.

Соціальний аспект зайнятості відображає більше індивідуальні аспекти цього явища. Він вказує на необхідність особистості в самореалізації та самоствердженні через виконання суспільно корисної праці. Крім того, він відображає рівень задоволення особи її потреб за рахунок доходів, які вона отримує в результаті праці. Цей аспект залежить від рівня соціально-економічного розвитку суспільства і може включати в себе питання про соціальну справедливість та рівність в розподілі доходів.

Отже, зайнятість має як економічну, так і соціальну важливість для

суспільства і індивідууму, і впливає як на рівень матеріального благополуччя, так і на особистісний розвиток кожної людини. Власне така двоєдина сутність зайнятості населення і дає підстави чітко стверджувати, що забезпечення зайнятості населення являється одним із найвагоміших напрямів соціально-економічної політики держави.

Варто відмітити, що основною сферою є ринок праці, де забезпечується здійснення зайнятості, відтворення робочої сили та суспільний поділ праці.

Так, функціонування українського ринку праці є цілісною складовою ринків праці країн – членів ЄС, що свідчить про наближення до стандартів європейського ринку праці в контексті соціальної безпеки країни в умовах євроінтеграції.

Забезпечення високих темпів розвитку національної економіки та створення ефективної системи формування та використання людських ресурсів суспільства створили об'єктивні передумови для розроблення завдань щодо покращення показників розвитку ринку праці та забезпечення належної його активізації, від вмілого використання яких значною мірою залежить адаптація України до світового ринку праці та зменшення ризиків його функціонування внаслідок європейської інтеграції.

Державне регулювання ринку надає можливість державним органам активно втручатися в структуру функціонування ринку, впливати на розвиток виробництва в суспільно потрібному напрямку, а також використовувати свої можливості для вирішення соціальних проблем.

Тут сіл відмітити, що державне регулювання ринку праці було одним з перших напрямків соціальної політики. Воно утворилося в першій половині XIX століття в Англії, коли з'явилося фабричне законодавство, яким обмежувалося застосування дитячої праці і тривалість робочого часу для дорослих.

На сьогоднішній день склалася розвинена система державного регулювання, в якій виділяються три напрямки [70]:

### 1. Встановлення умов використання праці:

- дитячої та жіночої праці;
- тривалості робочого дня, тижня і відпустки; - норм гігієни та безпеки праці.

### 2. Держава впливає на умови оплати праці:

- встановлення мінімальної заробітної плати + надбавки;
- утримання заробітної плати і цін;
- оподаткування особистих доходів;
- допомога з боку державних органів фірмам, компаніям, пов'язаних з трудовою діяльністю (страхування на випадок безробіття, страхування від нещасних) випадків на виробництві).

3. Держава регулює відносини між найманими працівниками та підприємцями в конфліктних ситуаціях. Нормою став висновок колективних трудових угод, які встановлюють права та обов'язки обох сторін.

Державне регулювання зайнятості, на думку окремих дослідників, населення має ґрунтуватися на наступних факторах[75, с. 170]:

- використання соціального діалогу суб'єктів ринку праці, тобто організація однакових можливостей для усіх громадян (незалежно від походження, соціального і майнового стану, раси і національності, статі, віку, політичних переконань, віросповідання) реалізації права на вільний вибір виду у відповідності зі здібностями та професійною підготовкою з врахуванням особистих інтересів та громадських потреб;
- підтримка в напрямі забезпечення ефективної зайнятості, недопущення безробіття, формування нових робочих місць і умов для організації підприємництва;
- добровільність і відсутність примусу громадян щодо вибору сфери діяльності та робочого місця;
- підтримка заходів з регулювання зайнятості населення;
- сприяння у соціальному захисті працездатним громадянам у працездатному віці, які його потребують;

- гарантія заходів попереджувального характеру з коригування зайнятості населення і використання робочих міст;
- визначена гарантія зайнятості, тобто гарантія утримання робочих місць і професії, гарантія отримання доходу.

Важливе зауваження щодо державного регулювання зайнятості населення в Україні. Підкреслено, що законодавство у цій сфері залишається застарілим і потребує адаптації до сучасних вимог і стратегічних цілей політики зайнятості. Такий аналіз існуючих норм і положень може виявити потенційні недоліки і прогалини в регулюванні, які потребують вдосконалення.

В межах державного регулювання ринку праці здійснюється державне регулювання зайнятості населення, що передбачає насамперед підтримку його ефективного функціонування шляхом створення необхідних умов для досягнення збалансованості та рівноваги його елементів — попиту та пропозиції, ціни робочої сили, а також узгодженості ринку праці з іншими ринковими структурами. Враховуючи це, Т.П. Козарь розглядає питання державного регулювання повної зайнятості населення як сукупність заходів прямого та непрямого впливу на ринок праці, які забезпечують досягнення найбільш ефективної, повної та раціональної зайнятості працездатного населення і підтримку необхідного рівня кваліфікації працівників та професійної підготовки [73, с. 5].

Державне регулювання зайнятості, як зазначають В. Толуб'як і Л. Мельник, здійснюється за трьома основними напрямками: пасивні заходи впливу на ринок праці (пасивна політика зайнятості); сприяння в працевлаштуванні незайнятого населення й надання допомоги в професійній підготовці та перепідготовці (активна політика зайнятості); стимулювання формування гнучкого ринку праці [160, с. 105].

Можна виділити пряме та непряме регулювання зайнятості населення.

Так, пряме регулювання зайнятості населення передбачає розроблення та впровадження програм виробничого навчання і перепідготовки кадрів;

регулювання робочого часу; регулювання міжрегіональної й міжнародної міграції робочої сили; програми зайнятості молоді, людей похилого віку, інвалідів; колективно-договірна система наймання робочої сили; заходи щодо раціонального регіонального розміщення робочої сили; встановлення розмірів заробітної плати та своєчасної її виплати.

В свою чергу непряме регулювання зайнятості населення здійснюється через зміну умов господарювання шляхом кредитно-грошової, податкової, бюджетної політики й амортизаційної, використання єдиної системи охорони здоров'я, пенсійного забезпечення для всіх громадян, що створює однакові стартові умови на ринку праці, освіти. Залежно від впливу на певні сторони ринку праці державна політика зайнятості повинна бути спрямована на регулювання попиту та пропозицію робочої сили, заробітної плати, що проявляється через визначення якісних та кількісних параметрів ринку праці, розрахунку мінімальної та середньої по регіону, галузі заробітної плати.

Основними ключовими напрямками державного регулювання відносин у сфері зайнятості, вважає О. Кисельова, є:

- підтримання відкриття власної підприємницької діяльності, самозайнятості населення;
- встановлення додаткових пільг (обмежень) роботодавцям, які пов'язані з працевлаштування громадян, в тому числі тих, які є недостатньо конкурентноздатними на ринку праці;
- безоплатне сприяння в обранні придатної роботи, у працевлаштуванні, в тому числі залучення безробітних для участі в громадських роботах;
- соціальний захист громадян у випадку безробіття;
- професійне навчання та професійна орієнтація;
- готування, затвердження та контроль за здійсненням державних програм зайнятості;
- регулювання послуг з питань посередництва у працевлаштуванні [67, с. 36-37].

Необхідно відзначити також, що на протязі 90-х років у сфері зайнятості відбувався активний багатосторонній діалог, що супроводжувався розробленнями різних стратегій та впровадженням підходів у даній сфері. На європейському рівні актуалізація проблеми зайнятості призвела до включення відповідного розділу до Амстердамського договору 1997 року, що набув чинності в 1999 році. Саме в даний період проблема зайнятості легалізується як один з ключових напрямків діяльності Європейського Союзу.

У 1997 році була запроваджена Європейська стратегія у галузі зайнятості з метою боротьби з безробіттям на наступні п'ять років. У 2000 році на Лісабонському саміті Європейської Ради був прийнятий важливий стратегічний документ для ЄС, відомий як "План економічного та соціального оновлення для Європи до 2010 року", який отримав загальноживану назву Лісабонської стратегії [118].

Відповідно до Лісабонської стратегії, передбачалося до 2010 року перетворити економіку Європейського Союзу на найефективнішу у світі структуру, яка б орієнтувалася на розвиток та залучення високих технологій, шляхом:

- модернізацію соціальної політики;
- створення динамічної, консолідованої та орієнтованої на високі технології економіки;
- забезпечення прискореного й сталого економічного зростання;
- забезпечення як ключової мети економічної та соціальної політики, включаючи зниження рівня безробіття до того, якого вже досягнуто в найуспішніших країнах-членах, повної зайнятості.

Отже, відповідно до Лісабонської стратегії визначено ключовою метою економічної та соціальної політики забезпечення повної зайнятості, а її успішну реалізацію – одним з основних пріоритетів Союзу. Слід зауважити, що після розроблення Лісабонської стратегії саме на її виконання було орієнтовано інші європейські програми з питань зайнятості. Виконання

високих цілей, які були поставлені перед об'єднанням пов'язано з проведенням структурних реформ, що є об'єктом глибоких досліджень з боку провідних аналітичних та наукових інституцій, які здійснюються на замовлення структур Євросоюзу.

У Європейському Союзі сьогодні важливими проблемами в сфері зайнятості є демографічні виклики, зокрема загальне старіння населення і зменшення кількості осіб працездатного віку. Це вимагає впровадження економічних реформ для адаптації європейських економік до глобальних змін, спричинених глобалізацією.

Підвищення рівня зайнятості та продуктивності праці є основними цілями реформ. Для досягнення цих цілей необхідно здійснити комплекс структурних реформ у різних сферах суспільного життя, включаючи зайнятість населення.

З метою забезпечення сталого та динамічного розвитку та досягнення цілей Лісабонської стратегії, необхідно впровадити важливі структурні перетворення. Європейська стратегія в галузі зайнятості важлива як «методична лабораторія» ЄС, тому що тут вперше було застосовано «метод відкритої координації» (МВК). Даний метод полягає в тому, що відповідно до спільних європейських уявлень про цілі (в даному випадку – орієнтирів в сфері політики зайнятості) розробляються національні плани дій, які в щорічному Спільному звіті коментують Комісія та Рада. До того ж Комісія розробляє для відповідних країн специфічні рекомендації, проте механізм введення санкцій відсутній.

Виділено п'ять головних орієнтирів на Лісабонському самміті:

1. реформування системи соціального захисту;
2. подовження трудового життя, введення безперервного навчання відповідно до завдань економічної реструктуризації;
3. надання батькам свободи у визначенні кількості дітей у сім'ї;
4. заохочення соціальної інтеграції;
5. розвиток імміграційної політики.

Якщо в загальному, то дані орієнтири вимагають:

- соціальна згуртованість і конкурентоспроможність завдяки розвитку модернізації організації праці та реформування соціального захисту, безперервного навчання;
- підвищення вкладу соціальної політики в економічне зростання;
- продовження трудових відносин з допомогою розширення зайнятості не лише старших за віком працівників (як чоловіків, так і жінок), але й молодих;
- здійснення інвестицій у дітей та молодь, заохочення соціальної інтеграції.

З цього приводу К. Богатирьов у своїй роботі відзначає, що у розширеній Європі проходить збільшення тенденцій щодо збільшення диференціації в зарплатах і безробіття. Як наслідок, виникає потреба у компенсаційних та альтернативних, таких як субсидування зарплат, які пов'язані із розширенням громадської зайнятості, підвищенням кваліфікації. Проте потрібно простір для фіскально-політичних маневрів щодо здійснення подібних заходів. Так, Європейська інтеграція впливає на можливості маневрування посиленням податкової конкуренції в рамках ЄС, заборонаю (не більше ніж 3% ВВП) на надмірне фінансування заборгованості [13].

В сучасних умовах, як відзначає С. Коваль, обсяг безробіття в Україні доволі суттєво залежить від спрямованості і масштабів зовнішніх міграційних потоків, таких як: менш можливий для певного стану економіки контингент безробітних робить трудова еміграція; і навпаки – зменшує для економічно активних українських громадян можливості працевлаштування приїзд іноземних працівників (імміграція). А тому, на думку автора, в нашій державі варто проводити виважену політику щодо об'єктивного процесу зовнішньої трудової міграції, щоб відбувалося зменшення безробіття працездатного населення [68, с. 111].

Варто відзначити, що Лісабонською стратегією 2000 р. теж наголошувалося на важливості соціального виміру ЄС, при цьому

відзначаючи взаємозв'язок між розвитком ринку праці та економічним зростанням, запобіганням безробіттю, бідності та соціальної ізоляції.

Такий підхід до розвитку євроінтеграції додав нової динаміки соціальній політиці. Євросоюз став спиратися на Відкритий метод координації (ВМК), який раніше був випробуваний в економічній політиці та зайнятості задля його реалізації. Розбіжності між державами-членами, що зберігалися, перешкоджали гармонізації соціального законодавства. Власне тому вибір було зроблено на користь «м'якого права», вироблення контрольних показників для аналізу передової практики та періодичного моніторингу, вироблення керівних принципів лише на рівні ЄС. У Лакені у 2001 р. на самміті ЄС вперше було узгоджено 18 показників для вимірювання прогресу та скорочення масштабів соціальної ізоляції, було розроблено ретельне визначення бідності.

В Європейському співтоваристві формування політики зайнятості тісно пов'язане з процесами економічної інтеграції, що передбачає вирішення питань зайнятості громадян ЄС не лише на національному, але й міждержавному та наднаціональному рівні, оскільки для реалізації таких принципів європейської співдружності, як свобода підприємництва, вільний рух робочої сили, були потрібні відповідні регламенти, процедури соціального захисту у випадку безробіття, щодо працевлаштування, розвитку ринку праці, який би визнавався усіма країнами Євросоюзу.

В Європейському Союзі світові стандарти забезпечення зайнятості ґрунтуються на Європейській соціальній моделі – комплексі цінностей, принципів, спільних для європейських країн, де стабільне економічне зростання поєднується із постійним поліпшенням умов праці та життя громадян. Дана модель означає на практиці забезпечення продуктивної зайнятості, рівних можливостей, якісних робочих місць, соціального захисту для всіх, заохочення громадян до ухвалення рішень, які впливають на суспільство [1, с. 19].

До основних позитивних чинників євроінтеграції у соціальній сфері

С. Коваль відносить[23, с. 298]:

- в межах ЄС вільне пересування громадян;
- можливість отримання коштів на цільові потреби з бюджету ЄС;
- єдиний освітньо-культурний простір;
- здешевлення банківських кредитів для населення та промисловості
- підвищення рівня оплати праці для громадян;
- забезпечення прозорості національного законодавства і модернізація правового поля;
- підвищення до стандартів ЄС якості товарів і послуг;
- підвищення культури демократії і повага до прав людини.

Окрім цього досвід розвинутих країн свідчить про успішне використання фінансових заходів впливу на зайнятість населення, метою яких є створення найбільш сприятливого клімату для підприємців, діяльність яких, зазвичай, сприяє реалізації соціально-економічних завдань.

Варто відзначити, що податковий і кредитний механізми є найбільш суттєвими заходами фінансового впливу на зайнятість. Стимулювання зайнятості у країнах ЄС відбувається шляхом проведення дієвої податкової політики через компенсації витрат на професійну підготовку та підвищення кваліфікації працівників, розвиток персоналу, за працевлаштування неконкурентоспроможних на ринку праці громадян, надання відповідних пільг щодо звільнення від сплати страхових внесків у соціальні фонди. Тут для підприємців одним із стимулюючих факторів є пільги щодо оподаткування прибутку.

У країнах Європейського Союзу функціонування кредитного механізму передбачає низку заходів, включаючи: надання державних фінансових субсидій фірмам, які беруть на себе виконання державних програм у певній галузі. Це сприяє підтримці певних галузей економіки та створенню робочих місць та використання фінансових штрафів, які застосовуються переважно у випадках порушення адміністративних заходів,

таких як квотування робочих місць для інвалідів та інших неконкурентоспроможних на ринку праці верств населення. Ці штрафи можуть бути застосовані як засіб стимулювання дотримання законодавства щодо зайнятості. Ці заходи спрямовані на підтримку робочих місць та забезпечення соціальної інклюзії для різних верств населення, зокрема для інвалідів та інших груп, які можуть бути менш конкурентоспроможними на ринку праці.

Передумовою розвитку економіки на сучасному етапі є створення гнучкого ринку праці ЄС. Це зумовлюється посиленням виробничої гнучкості, внаслідок якої здійснюється диверсифікація виробництва, зростає кількість мобільних малих підприємств, які орієнтовані на потреби споживачів, розвиваються підрядні форми організації праці. Також, широко використовуються гнучкі форми заробітної плати в межах даної системи зайнятості та організації робочого часу. При цьому вагоме значення мають гнучкість використання робочої сили, її мобільність в межах підприємств, між підприємствами, а також між професіями.

До основних заходів гнучкої політики зайнятості в ЄС відноситься:

- зміна форм трудових контрактів з врахуванням потреб роботодавців і працівників;
- мотивація професійної підготовки працівників на протязі життя задля підвищення кваліфікації або навчання іншої професії, підвищуючи при цьому шанси працевлаштування у випадку зміни кон'юнктури на ринку праці;
- сприяння для реалізації гнучких форм зайнятості використання сучасних інформаційних технологій;
- для усіх суб'єктів на ринку праці підтримання рівних можливостей;
- для підтримки трудової мобільності трудящих адаптація систем соціального захисту.

Політика ЄС у сфері зайнятості, враховуючи, що ефективність

політики зайнятості залежить від забезпечення максимальної мобільності робочої сили, спрямована на створення гнучкої системи професійного навчання, яка б готувала працівників відповідно до сучасних вимог господарства та була здатною ефективно й швидко перенавчати безробітних. Також здійснюється пряме цільове фінансування створення і функціонування центрів професійної підготовки та перепідготовки на підприємствах у багатьох країнах ЄС.

Вважаємо, що підвищення рівня конкурентоспроможності національної економіки, а також зниження рівня безробіття має бути одним із основних напрямів зовнішньої політики України щодо інтеграції до країн ЄС.

Отож, одним із найбільш вагомих завдань економічної політики є регулювання ринку праці, зайнятості населення. Тут, що стосується підходів у регулюванні сфери зайнятості та ринку праці європейські країни відрізняються великою різноманітністю. Ключовим елементом у вирішенні найбільш нагальних національних проблем, таких як старіння населення, не конкурентоспроможність, нестабільність системи пенсійного забезпечення або соціальна нерівність названо підвищення рівня зайнятості. У країнах Європейського союзу проблеми ринку робочої сили набувають у зв'язку з глобалізацією світової економіки, зміною структури загальноєвропейського ринку робочої сили, все більшої актуальності.

Україна в умовах докорінних суспільних змін у зовнішньому та внутрішньому середовищі потребує нової моделі забезпечення розвитку та функціонування сучасної держави, на створення якої спрямована Стратегія сталого розвитку «Україна – 2020», в згідно якої наша держава переходить в нову епоху історії, а в українського народу є унікальний шанс для побудови нової України. Наша держава отримала інструмент та дороговказ для своїх перетворень, ратифікувавши Угоду про асоціацію між Україною, з одного боку, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами – з іншого. Виконання умов даної угоди

Україні надається можливість надалі стати в Європейському Союзі повноцінним членом. Зокрема такими вимогами є відповідність Копенгагенським критеріям – параметрам, яким мають відповідати держави-члени Європейського Союзу. Стратегією визначається мета, вектор руху, дорожня карта, першочергові пріоритети та індикатори належних соціально-економічних, оборонних, політико-правових, організаційних умов становлення та розвитку України [136].

Впровадження в Україні європейських стандартів життя та вихід нашої держави на провідні позиції у світі є метою даної Стратегії.

Стратегією реформ – 2020 чітко визначаються європейські стандарти життя, при цьому не є винятком і сфера зайнятості населення.

Варто відзначити, що крім того програма «Молодіжний рух», яка спрямована на сприяння залученню молодих людей на ринок праці, є одним із напрямків Стратегії «Європа-2020». Даною програмою передбачається створення додаткових можливостей для переміщення студентів у різні країни ЄС з метою пошуку роботи або навчання, створення європейського механізму надання студентських кредитів, створення малого бізнесу, додаткові можливості співпраці з європейськими державними центрами зайнятості тощо. Враховуючи те, що Європейська стратегія зайнятості у низці країн не змогла забезпечити істотне скорочення молодіжного безробіття, то європейськими лідерами вирішено було утворити спеціальні фонди боротьби з молодіжним безробіттям. В Євросоюзі планом боротьби з міжнародним безробіттям, який було запропоновано ще в лютому 2013 року, передбачалося виділення спеціальному фонду 5 млрд. євро для боротьби з молодіжним безробіттям в 2014-2020 роках. При цьому основні кошти мали бути спрямовані на фінансування програми тренінгів, стажувань та перекваліфікації.

Формуючи українську модель ринку праці та політики зайнятості, з врахуванням європейського досвіду, варто обов'язково прийняти умови, коли соціально орієнтована ринкова економіка підтримує розумний рівень

соціального захисту та соціального консенсусу і високі темпи економічного зростання. На основі діалогу вбачається досягнення даної рівноваги, а також з врахуванням стабільних відносин між громадянами, роботодавцями і державою, узгодження основних принципів партнерства між ними на організаційному, законодавчому рівнях.

Що стосується нашої держави України, то враховуючи її план вступу до ЄС, важливо зрозуміти, що європейська інтеграція передбачає гармонізацію національного законодавства з *acquiscommunitaire* (тобто «спільний доробок», поняття, що вживається для визначення норм, напрацьованих за період існування Європейського Співтовариства, які мають сприйматися як факт країнами, що вступають до Союзу і не підлягають обговоренню, не можуть бути змінені або усунені шляхом переговорів, а також поняття, яке використовується в рамках Європейського Союзу), оскільки норми ЄС в повній мірі відповідають цілям результативної політики зайнятості та забезпечують запобігання дискримінації у сфері зайнятості, забезпечення вільного переміщення працівників, професійної освіти і навчання загалом, функціонування спільного ринку праці.

Незважаючи на досить критичні оцінки темпів євроінтеграції і політики влади на євроінтеграційному шляху, в українському експертному середовищі – серед науковців, державних службовців, незалежних експертів все-таки переважає послідовна підтримка ідеї приєднання України до ЄС. Навіть по 78% фахівців з міжнародних питань у 2019-2020рр. наголосили на необхідності вступу України до ЄС. Окрім цього, слід відмітити, що загалом в нашій державі переважають підтримка вступу України до ЄС і проєвропейські настрої [145, с. 79].

Варто відзначити також, що прийнято Програму головування України у Стратегії Європейського Союзу для Дунайського регіону у період з листопада 2021 року по листопад 2022 року, затверджену розпорядженням Кабінету Міністрів України від 22 вересня 2021 р. № 1150-р [138]. В даній Програмі зазначається, що все більшого значення набувають

макрорегіональні стратегії Європейського Союзу, що мають на меті об'єднання країн одного регіону для ефективного використання наявного потенціалу та пошуку шляхів розв'язання спільних проблем внаслідок поглиблення світової економічної кризи, яка пов'язана з поширенням гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2.

Відтак наша держава головуватиме у Стратегії Європейського Союзу для Дунайського регіону у період з листопада 2021 року по листопад 2022 року, яка при цьому є першою країною, що не являється членом ЄС.

В рамках зазначеного пріоритету особливу увагу, що стосується сфери зайнятості (ринку праці), Україна пропонує зосередити на таких питаннях як:

- забезпечення якості освіти та її адаптації до потреб ринку праці;
- впровадження стратегії навчання протягом життя (lifelong learning);
- інклюзії та інтеграції людей з інвалідністю та вразливих груп населення до ринку праці;
- підвищення рівня зайнятості, особливо серед молоді;
- удосконалення ринку праці та підтримки соціальних інновацій;
- підвищення рівня знання іноземних мов, цифрової та медіаграмотності[138].

Вважаємо, що практичні кроки щодо виконання євроінтеграційних завдань повинні відбуватися за двома основними напрямками. Так, перший з них повинен бути спрямований на поступове створення внутрішніх передумов для інтеграції в ЄС, а другий полягає у посиленні міжнародного співробітництва з ЄС, першочергово у спосіб послідовного здійснення тих можливостей, які закладені у новій концепції співробітництва з сусідніми країнами, запропонованій Євросоюзом.

Також, варто відзначити, що відбувається втілення різноманітних програм працевлаштування громадян, в тому числі молоді у країнах ЄС, а саме:

- передання досвіду молодим працівникам;

- підтримання молодих працівників, суб'єктів малого і середнього підприємництва, які ж створюють робочі місця для молоді;
- у пошуках роботи надання можливості для переміщення студентів у різні країни ЄС;
- надання податкових преференцій та субсидій тим підприємствам, які наймають молодих працівників та створюють нові робочі місця у сферах біомедицини, нанотехнологій, екології, енергозбереження, аерокосмічних досліджень і т. ін.

На нашу думку, серед основних аспектів сучасної політики зайнятості в Європейському Союзі варто виділити такі: підвищення мобільності робочої сили за рахунок впровадження сприятливої міграційної політики та її орієнтації на забезпечення свободи переміщень між країнами ЄС. Це сприяє залученню кваліфікованих працівників та обміну досвідом між країнами-членами; збільшення чисельності економічно-активного населення за рахунок залучення у сферу зайнятості молоді, жінок та громадян пенсійного віку через відповідні зміни законодавства у сфері трудових відносин. Це сприяє зниженню безробіття та розвитку робочого потенціалу; стимулювання зайнятості населення за рахунок жінок на ринку праці, зростання економічної активності молоді та створення сприятливих умов для осіб старших вікових груп і осіб з особливими потребами. Це сприяє більш рівному доступу до можливостей працевлаштування та соціальної інклюзії всіх верств населення.

Так, у країнах ЄС існують розвинені інститути ринку праці, а також системи професійної підготовки населення, проводиться активна політика зайнятості населення. Однак у різних країнах ЄС мають свої відмінності механізми державного регулювання у сфері зайнятості. Пристосування дієвих механізмів регулювання зайнятості населення до національних потреб надасть можливість не лише вплинути на зниження рівня безробіття в Україні, але й створить сприятливі умови задля ефективного розвитку та функціонування ринку праці в умовах євроінтеграції.

До того ж в епоху цифровізації економіки та технологічного прогресу загалом, які прямо впливатимуть не тільки на структуру зайнятості, а й на соціально-економічні умови життя громадян ЄС, роль наднаціонального регулювання сфери зайнятості, на наш погляд, лише зростатиме.

Таким чином можна зробити висновок, що основними напрямками європейської інтеграції як чинника державного регулювання зайнятості населення в Україні та заходами їх реалізації є:

- *дієве управління в сфері зайнятості* (формулювання чіткої та зрозумілої національної політики з реалізації орієнтирів, встановлених на загальноєвропейському рівні; громадський контроль за наданням послуг в сфері зайнятості; нові підходи щодо оцінки ефективності роботи служб зайнятості; налагодження партнерства в сфері зайнятості);

- *спрямування інвестицій в людський капітал* (доступ кожному до здобуття середньої освіти; доступ більшій кількості громадян до вищих навчальних закладів; визначення кваліфікацій, які мають/матимуть найбільший попит на ринку праці);

- *боротьба з безробіттям* (підвищення результативності програм сприяння зайнятості шляхом визначення справжніх потреб осіб, які шукають роботу; створення відповідної системи надання персоніфікованих послуг усім безробітним та особам, які в пошуках роботи, на ранній стадії у формі надання консультацій, навчання та знаходження вакансій; спроможність служб зайнятості надавати персоніфіковані послуги; врахування специфічних потреб найбільш вразливих категорій населення, включаючи інвалідів);

- *забезпечення безпеки на ринку праці* (виокремлення інших механізмів правового оформлення трудових відносин; створення та розвиток трудових агентств з надання послуг тимчасового працевлаштування, як ефективного та перспективного посередника на ринку праці);

- *підтримка малого та середнього бізнесу* (усунення адміністративних бар'єрів для започаткування власного підприємництва та подальший його розвиток (створення робочих місць); збільшення доступу до

фінансових ресурсів з метою започаткування суб'єктів малого та середнього підприємництва; надання податкових преференцій на виплату зарплати при створенні нових робочих місць);

- *залучення до ринку праці більшої кількості населення* (подолання тіньової зайнятості через створення додаткових стимулів для працевлаштування; запровадження дієвих санкцій, вдосконалення методів обчислення прихованої зайнятості; забезпечення ефективного переходу від безробіття до роботи; забезпечення прибуткової зайнятості і працевлаштування з подальшим кар'єрним зростанням);

- *продовження трудової життєздатності* (створення працівникам сприятливих трудових умов, за яких би вони були зацікавлені якомога пізніше виходити на пенсію, а роботодавці – брати на роботу старших працівників; надання доступу особам незалежно від віку для навчання, включаючи навчання на робочому місці старшим працівникам, які недостатньо обізнані у певній сфері; поліпшення умов праці протягом усього професійного життя, включаючи можливість часткової зайнятості або тимчасового вибуття з роботи);

- *підвищення серед жінок рівня зайнятості* (забезпечення гнучких графіків роботи; зрівняння заробітної плати за працю однакової значущості для чоловіків та жінок; сприятливий персоніфікований підхід до специфічних потреб жінок-інвалідів);

- *залучення до ринку праці трудових мігрантів та національних меншин* (розроблення країнами-членами ЄС уніфікованих програм регулювання трудової міграції; залучення іноземців до навчання з можливостями подальшого працевлаштування; визнання відповідної кваліфікації, яка здобута за межами держави перебування; надання інформації та консультацій щодо ринку праці відповідно до схем, що спеціально пристосовані до потреб та особливостей кожної окремої групи іммігрантів; надання сприятливих умов щодо підтримання іммігрантів у започаткуванні власного бізнесу).

Окрім того, ми вважаємо, що основними напрямками ефективного державного регулювання зайнятості населення в Україні на регіональному рівні являється збір, обробка та поширення інформації про стан попиту та пропозиції на ринку праці; система податкових пільг для сприяння створенню робочих місць; цілісна система професійного навчання та перепідготовки осіб, які залишилися без роботи або тим, кому загрожує безробіття; програми навчання задля підвищення конкурентоспроможності на ринку безробітних; розроблення регіональних програм зайнятості населення; розвиток системи соціального забезпечення.

При визначенні основних напрямів регулювання зайнятості населення в Україні, на наш погляд, необхідно враховувати наступні фактори, які спричиняють безпосередній вплив на них:

1. *організаційні фактори* – комплекс організацій та установ, які забезпечують функціонування ринку зайнятості;
2. *економічні фактори*, що впливають на розробку та реалізацію політики регулювання ринку праці в регіоні, до яких можна віднести соціально-економічне становище регіону, його ресурсне забезпечення, ефективність реалізації програм сприяння зайнятості населення та вирішення проблеми безробіття, наявність ефективних механізмів реалізації трудового потенціалу регіону;
3. *правові фактори* - правові норми та обмеження, які формують законодавчу основу функціонування ринку праці всіх рівнях господарювання;
4. *ресурсні фактори* – кількісні та якісні характеристики трудових ресурсів регіону.

### **3.2. Роль державно- громадського співробітництва та соціального діалогу в процесі удосконалення регулювання зайнятості населення**

На важливість усіх форм партнерства навіть на самому елементарному

рівні, зверталася увага багатьма дослідними в контексті вивчення історії становлення державно-громадського партнерства в зарубіжних країнах, що не можна недооцінити даний факт.

Державно-громадське співробітництво у наданні соціальних послуг у сфері зайнятості має виняткове значення і відіграє особливу роль в громадському житті. З однієї сторони, такого роду соціальні послуги включають «специфічне відчуття ситуації», тому що вони спрямовані на вирішення проблемних питань на ринку праці. З другої сторони, надання такого роду соціальних послуг входить в обов'язки держави, якщо вона бере на себе такі зобов'язання. Держава виступає гарантом надання соціальних послуг населенню. Держава в особі центральних або місцевих органів влади повинна компенсувати постачальникам послуг їх витрати через фінансові або інші види підтримки у випадку, коли неурядові організації надають соціальні послуги.

Реформування системи управління та розбудова незалежної правової держави України зумовлюють зростання ролі територій у здійсненні основних напрямів соціально-економічної політики. В сучасних умовах, щодо формування ринку праці, забезпечення зайнятості населення та раціонального використання людських ресурсів, функції та завдання регіонів значно розширюються [89].

У сфері місцевого самоврядування державна політика України спирається на інтереси членів територіальних громад та передбачає децентралізацію влади – тобто передавання значної частини повноважень, ресурсів та відповідальності від органів виконавчої влади органам місцевого самоврядування. При цьому положення Європейської хартії місцевого самоврядування та найкращі світові стандарти суспільних відносин у цій сфері взято за основу даної політики.

Основні підходи щодо розуміння з приводу того, що соціальний захист населення та зменшення безробіття є пріоритетними напрямками діяльності новостворених громад та відповідних служб, змінює Децентралізація влади в

Україні. Державна служба зайнятості (далі – ДСЗ) являється однією із ключових ланок даного процесу.

Згідно положення «Про державну службу зайнятості» зазначається, що державна служба є централізованою системою державних установ, діяльність якої спрямовується та координується Міністерством економіки України (далі - Мінекономіки) [129].

В свою чергу ДСЗ при виконанні покладених на неї завдань взаємодіє з іншими центральними та місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, підприємствами, установами та організаціями у встановленому порядку.

Як відзначають окремі дослідники, що за даного стану речей, коли третина населення у працездатному віці не зайнята суспільною працею, то потрібно змінювати функціональні обов'язки державної служби зайнятості у бік тіснішої взаємодії та співпраці не тільки з роботодавцями, а й з територіальними громадами, у тому числі і з об'єднаними [144].

У сучасних умовах децентралізації управління та передачі значної частини повноважень територіальним громадам виникає потреба у впровадженні додаткових інструментів координації та аналітичного супроводу процесів регулювання зайнятості на локальному рівні. З цією метою доцільним є впровадження механізму цільового контролю функціонування системи зайнятості у територіальних громадах, який передбачає регулярне відстеження локальних соціально-економічних параметрів ринку праці, зокрема структури попиту на робочу силу, рівня заробітної плати, наявності колективних договорів і соціальних пакетів, а також виконання роботодавцями договірних зобов'язань.

Реалізація зазначеного механізму передбачає інституційне запровадження посади фахівця з цільового контролю функціонування системи зайнятості у територіальній громаді. До основних функцій цього фахівця належать:

- збір, перевірка, систематизація та первинний аналіз актуальних даних

про стан локального ринку праці (структура попиту на робочу силу, рівень заробітної плати, соціальні гарантії, рівень вивільнення працівників, укладення колективних договорів тощо);

- налагодження міжінституційної комунікації між органами місцевого самоврядування, підрозділами державної служби зайнятості, закладами освіти, роботодавцями, представниками профспілок та іншими учасниками ринку праці;

- підготовка аналітичних довідок і передача узагальненої інформації до регіональних інформаційно-аналітичних систем, що забезпечує формування обґрунтованих управлінських рішень щодо регулювання зайнятості;

- участь у середньостроковому прогнозуванні потреб ринку праці з урахуванням особливостей громади;

- моніторинг ефективності реалізації заходів політики зайнятості, включно з оцінкою активних програм, підтримки самозайнятості, професійної підготовки та перекваліфікації.

Запровадження такого фахівця у структурі виконавчих органів ТГ є важливим кроком для забезпечення адаптивності системи зайнятості до викликів воєнного часу, соціально-економічної турбулентності та потреб післявоєнного відновлення. Саме наявність системного аналітичного супроводу та постійної взаємодії між територіальними громадами, службою зайнятості та роботодавцями створює передумови для формування ефективної локальної політики зайнятості та реалізації заходів, спрямованих на економічне відновлення громад.

У цьому контексті збільшення добробуту населення, зростання його зайнятості через створення нових робочих місць і реорганізацію виробництва та інфраструктури у своїх громадах є одним із основних завдань оновленої місцевої влади. В даному процесі ДСЗ і повинна відіграти одну з ключових ролей, в першу чергу, що стосується перегляду пріоритетних своїх завдань та уточнення функціональних обов'язків.

Так, вважаємо, що в усіх центрах зайнятості населення в тому чи

іншому регіоні, повинно активно будуватися взаємодія з різними громадськими організаціями з приводу надання навчальних послуг для безробітних та залучення їх до тимчасових робіт. Досить ефективна центрі зайнятості має бути співпраця з громадськими організаціями для проведення відповідних громадських робіт по напрямках їх діяльності, а саме: допомога людям з вадами слуху та вадами зору, навчання незрячих, підтримка осіб, звільнених з місць позбавлення волі.

Відповідно, даній службі належить особлива роль в державному регулюванні зайнятості населення, оскільки ДСЗ надає такі основні послуги, як: активні форми сприяння зайнятості населення; посередництво в працевлаштуванні між роботодавцем та тим, хто у пошуках роботи; організація громадських та інших тимчасових робіт; організація професійного навчання; видача ваучерів; сприяння самозайнятості шляхом виплати одноразової допомоги; виплата допомоги з безробіття; надання профорієнтаційних послуг; збір статистичної інформації та підготовці аналітичних матеріалів про стан ринку праці в Україні. До того ж саме Служба зайнятості відповідальна за підготовку прогнозу розвитку внутрішнього ринку праці.

Варто відзначити, що Законом України «Про добровільне об'єднання територіальних громад» [124] розпочалося формування дійового базового рівня місцевого самоврядування.

В свою чергу забезпечення зайнятості населення – одне із головних завдань об'єднаних територіальних громад. Адже кожна ОТГ надає великого значення збереженню і розвитку свого кадрового потенціалу.

Тепер усі повноваження мають об'єднані територіальні громади в Україні мають щоб функціонувати як адміністративно-територіальні одиниці та як суб'єкти регулювання соціально-економічного розвитку територій. Соціальні та економічні інтереси територіальних громад здійснюються через регулювання господарчих процесів у межах власних повноважень [154, с. 54].

Поглиблення співпраці служби зайнятості з об'єднаними територіальними громадами (далі – ОТГ) включає в себе сприяння залученню населення громад до продуктивної зайнятості через організацію та проведення громадських робіт. Діяльність спрямована на розширення видів громадських робіт з метою збільшення обсягу праці, вкладеного в суспільно-корисну діяльність для мешканців громади.

Так, практично з кожною із ОТГ місцеві підрозділи служби зайнятості уклали угоди про співпрацю, де, зокрема, передбачається як одна з ефективних форм сприяння зайнятості безробітних - організація громадських робіт.

Місцеві громади визначають самостійно види цих робіт та можуть бути організовані для усіх бажаючих, але в першу чергу - для безробітних.

Однак, задля більш плідної співпраці з громадами державною службою зайнятості необхідно, на наше переконання, впровадити в роботу такі основні напрямки, як: інформування мешканців відповідної ОТГ щодо послуг державної служби зайнятості з приводу сприяння зайнятості населення; забезпечення участі незайнятого населення ОТГ у виїзних тематичних семінарах, проведених центрами зайнятості, в тому числі в семінарах з орієнтації на підприємницьку діяльність за сприянням служби зайнятості; сприяння незайнятому населенню об'єднаних територіальних громад щодо підбору гідної роботи, відповідно до здібностей, освіти, та з врахуванням потреб ринку праці; забезпечення доступу жителям об'єднаних територіальних громад до інфраструктури та сервісів, в тому числі електронних, для проведення професійної діагностики, надання соціальних послуг та правової допомоги, самовизначення і розвитку підприємницького потенціалу осіб тощо.

Відповідно до ст. 17 Закону України «Про зайнятість населення» [126] зазначається, що формування та реалізація державної політики у сфері зайнятості населення забезпечується в межах своїх повноважень. Тобто, мова йде про співпрацю ДСЗ та органами місцевого самоврядування. Ми

вважаємо, що саме така співпраця може сприяти у дачі хорошого результату не лише у покращенні працевлаштування населення, але й у підвищенні матеріального стимулювання праці через створення робочих місць з високою вартістю. Тобто, відбуватиметься створення робочих місць для висококваліфікованих робітників переважно в об'єднаних територіальних громадах, де такі кошти будуть передбачатися.

Умови децентралізації зайнятості передбачають успішну реалізацію цільових завдань, що значною мірою залежать від співпраці місцевого самоврядування та державної служби зайнятості. Основну роль у цьому відіграють посадові особи державної служби зайнятості та їх співпраця з регіональними структурними підрозділами та базовим рівнем органів місцевого самоврядування, зокрема, з об'єднаними територіальними громадами.

З метою забезпечення ефективного управління діяльністю об'єднаних територіальних громад наказом Міністерства соціальної політики України № 26 від 19.01.2016 р. затверджено «Методичні рекомендації щодо виконання власних (самоврядних) повноважень об'єднаної територіальної громади у сфері соціального захисту населення» [128], відповідно до яких у структурі виконавчого органу об'єднаної територіальної громади запропоновано утворити відповідні структурні підрозділи або покласти такого роду повноваження на відповідальних працівників виконавчого органу.

Окрім цього, разом із об'єднаними територіальними громадами Державній службі зайнятості запропоновано вжити заходів щодо організації віддалених робочих місць за місцем реєстрації заявників уповноваженими представниками державної служби зайнятості для прийому громадян і надання послуг.

З цією метою уповноважений представник державної служби зайнятості на прийомі у відповідній ОТГ надає послуги з питань працевлаштування та соціального захисту населення від безробіття, а саме: інформаційно-консультаційні, які полягають у наданні відповідної

інформації з питань умов і порядку реєстрації, перереєстрації безробітних та обліку осіб, які в пошуках роботи; пошуку роботи (через доступ до порталу пошуку роботи); бронювання часу у спеціалістів через сервіс «Електронна черга»; призначення допомоги та необхідного переліку документів безробіттю; надання профорієнтаційних послуг.

Варто відзначити, що майже у всіх ОТГ ведуться конструктивні діалоги, під час яких обговорюються нагальні питання щодо сфери зайнятості, шляхи подолання безробіття на території громади, заходи, що вживаються місцевою владою з регулювання трудових відносин між найманими робітниками та роботодавцями, підтримки малого і середнього бізнесу тощо. Особлива увага приділяється організації громадських робіт як одному із ефективних напрямків активної політики зайнятості населення, тому що вони забезпечують фінансову підтримку безробітних у період пошуку ними постійної роботи та сприяють пом'якшенню соціальної напруги на ринку праці, а також являються сполучною ланкою переходу до працевлаштування на постійній основі.

Варто відзначити, що Державна служба зайнятості активно включилася в роботу із забезпечення реформ з децентралізації органів державної влади та розвитку місцевого самоврядування.

Вирішення проблем зайнятості населення України, як бачимо було і залишається основним завданням у роботі державної служби зайнятості. Як посередник на ринку праці між тими хто в пошуках роботи та роботодавцями, Державна служба зайнятості надає широкий спектр соціальних послуг, які спрямовуються на сприяння у працевлаштуванні людей, а також забезпечує їх соціальний захист у випадку настання безробіття. Налагоджена робота системи соціальних послуг є одним із інструментів забезпечення ефективної діяльності служби зайнятості, що надаються її клієнтам, серед яких вирізняється особливо вразлива категорія населення.

Актуальними проблемами державної служби зайнятості, як

зауважують у своїй роботі дослідники І. Терюханова та Н. Стульпінас, виступають питання працевлаштування осіб з обмеженими фізичними можливостями, їхня подальша психологічна адаптація. Дана категорія громадян належить до вразливих груп населення, потребують соціального захисту, оскільки їм важко конкурувати на ринку праці в сучасних економічних умовах. Однак професійна діяльність для них – це можливість якомога повніше реалізуватися в житті, бути рівноправними членами суспільства [156, с. 34].

Так, інтеграція в суспільство шляхом працевлаштування громадян з обмеженими фізичними можливостями є важливим фактором. Задля цього необхідна організація чіткої співпраці між державними структурами, громадськими організаціями стосовно надання соціальних послуг даній категорії населення з метою вирішення питань їхнього працевлаштування. А це, передусім, налагодження з роботодавцями усіх форм власності більш ефективної взаємодії, які повинні бути зацікавленими щодо працевлаштування інвалідів.

Другою причиною, яка гальмує працевлаштування громадян даної категорії, виступає недосконалість програм їх реабілітації, яка і ускладнює пошук відповідної роботи. А тому спеціалісти базових центрів зайнятості повинні брати участь в засіданнях медико-соціальної експертної комісії (МСЕК) з метою удосконалення індивідуальних програм реабілітації інвалідів, співпрацюючи при цьому з тими фахівцями МСЕК, в компетенцію яких і належить складання таких індивідуальних програм. Також існує потреба у проведенні навчань на предмет консультування та інформування членів МСЕК про реальні потреби у працівниках тих чи інших спеціальностей на ринку праці. Адже у певних випадках такі фахівці і не обізнані з тими проблемами, які виникають при працевлаштуванні інвалідів. В свою чергу, саме підвищення якості складання індивідуальних програм щодо реабілітації інвалідів, їх модернізація в частині прийнятних професій та спеціальностей для інвалідів, які відповідають потребам роботодавців та

сучасному ринку праці, надасть можливість особам з інвалідністю рівноцінно конкурувати на даному ринку.

Ситуація на ринку праці в Україні сьогодні, як відзначає М.Ю. Борімчук, на пряму залежить від економічних процесів, які в ній відбуваються. Так, на думку автора сьогоднішня нестабільність, неспроможність багатьох національних товаровиробників конкурувати із собі подібними, більш потужними світовими компаніями, брак великих капіталовкладень, несприятлива податкова політика, дисбаланс між попитом і пропозицією робочої сили, низький рівень пропонованої роботодавцями оплати праці та багато інших чинників роблять свій відбиток на зайнятості населення і добробуті людей загалом [19, с. 53-54].

До числа активних заходів сприяння зайнятості населення, здійснюваних державною службою зайнятості, відносять компенсацію ЄСВ у випадку створення нових робочих місць; організація оплачуваних громадських робіт та робіт тимчасового характеру; надання інформаційних та профорієнтаційних послуг; організація банку вакансій, сприяння у працевлаштуванні громадян, пошук відповідної роботи, працевлаштування неконкурентоспроможних верств населення, підвищення конкурентоспроможності робочої сили за рахунок організації підвищення кваліфікації, професійного навчання та перенавчання тощо.

Скоординовані спільні дії державних органів, громадських організацій, підприємств і установ є ключовими для успішної реалізації державної політики зайнятості. Результативна робота державної служби зайнятості неможлива без щоденної співпраці з місцевими органами влади, соціальними партнерами-роботодавцями, профспілками та іншими громадськими організаціями. Ця співпраця допоможе вирішити проблеми зайнятості безробітних, зокрема, тих, що входять до вразливих категорій населення, і підвищить їх соціальну захищеність.

Варто зазначити, що сучасними пріоритетами удосконалення системи надання соціальних послуг безробітним, які потребують додаткового

соціального захисту через їх не конкурентоспроможність на ринку праці в Україні, є: удосконалення чинного законодавства, що стосується сфери зайнятості населення та сфери соціального захисту безробітних на страхових засадах; надання матеріального забезпечення безробітним та соціальних послуг за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття; створення стабільного фінансового середовища щодо соціального захисту населення від безробіття, зміцнення Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття та інституційної спроможності державної служби зайнятості щодо забезпечення соціального захисту населення від безробіття.

Отже, державна служба зайнятості не в повній мірі забезпечує зайнятість населення на нинішньому етапі розбудови нової системи місцевого самоврядування. Задля прискорення даного і потрібна більш тісна взаємодія місцевих центрів зайнятості з територіальними громадами. Децентралізація влади робить поштовх для створення нових високотехнологічних робочих місць, що в свою чергу збільшить зайнятість населення та забезпечить гідну оплату за якісну працю. До того ж, варте взяти до уваги вивчення та запровадження на цій основі закордонного досвіду розвитку місцевого самоврядування, взаємодії служби зайнятості із роботодавцями й населенням та організації нових робочих місць.

Отже, державно-громадське співробітництво в процесі удосконалення регулювання зайнятості населення відіграє важливу роль, оскільки здійснюється різними формами та методами, що, на наш погляд, вимагає здійснення в подальшому таких дій:

1. активно співпрацювати з різними громадськими організаціями за напрямками надання навчальних послуг для безробітних та залучення їх до тимчасових робіт, в першу чергу належним чином налагодити співпрацю з громадськими організаціями задля проведення громадських робіт;
2. створити умови задля якомога широкого розповсюдження

інформації про стан ринку праці серед населення та роботодавців за допомогою електронних і друкованих засобів масової інформації, проведення зборів, радіо, телебачення, в тому числі спеціалізованих періодичних видань державної служби зайнятості з метою широкого інформування незайнятого населення щодо можливостей служби зайнятості у наданні соціальних послуг та матеріального забезпечення, а також щодо потреби роботодавців у робочій силі;

3. регулярно обговорювати підсумки результатів попередньої співпраці з іншими організаціями та оцінки їх досягнення шляхом розроблення формального процесу підбиття підсумків співпраці з відповідними соціальними партнерами, закладами освіти, бізнес-асоціаціями, агенціями з рекрутингу для покращення ефективності та визначення нових можливостей подальшої співпраці;

4. здійснити координацію проведення наукових досліджень з найбільш актуальних проблем ринку праці, надання соціальних послуг (в тому числі учасникам АТО), соціального захисту безробітних, професійного навчання;

5. удосконалювати систему матеріальних виплат зареєстрованим безробітним шляхом поступового наближення їх до розміру прожиткового мінімуму;

6. всякими можливими засобами на місцях налагодити систему прийняття і виконання управлінських рішень, чітку систему звітності та особистої відповідальності працівників, забезпечуючи при цьому адресний підхід до кожного зокрема, хто звертається у центр зайнятості;

7. створити нові формати співпраці задля кращої взаємодії з роботодавцями, муніципалітетами та громадськими організаціями, створивши при цьому, відповідні комісії з працевлаштування при службах зайнятості як на національному, так і на регіональному рівнях (за участю представників роботодавців, асоціацій роботодавців та громадських об'єднань, представника Міністерства на національному рівні, на

регіональному - представника ОТГ) з метою надання рекомендацій щодо середньострокового прогнозування ринку праці, щодо розподілу бюджету, особливо в частині активних програм сприяння зайнятості, формування пропозицій щодо можливих законодавчих змін. На локальному рівні варто ініціювати створення такого роду комісій з підпорядкуванням органам місцевого самоврядування з метою вирішення усіх місцевих проблем, пов'язаних із працевлаштуванням;

8. вивчити, обговорити та запровадити у сферу зайнятості шляхом проведення регулярних круглих столів, конференцій, зустрічей, вебінарів, тренінгів, науково-організаційних засідань за участю представників громадськості, органів влади, центрів зайнятості, ЗМІ, громадських організацій, представників ОТГ, досвід зарубіжних країн щодо кращої моделі державного управління, державно-громадського співробітництва.

Варто відзначити, що ефективна взаємодія органів влади, органів місцевого самоврядування із суб'єктами зайнятості та трудової міграції є фундаментальною основою для формування комплексного підходу до створення умов, що забезпечують стійке зростання якості зайнятості та рівня життя на відповідному регіональному рівні. І від того, наскільки правильно обрано механізми та форми взаємодії, і наскільки результативно вони використовуються учасниками взаємовідносин, залежатимуть результати у сфері зайнятості та трудової міграції.

Що стосується підвищення ефективності взаємодії між органами державної влади, органами місцевого самоврядування та роботодавцями у сфері зайнятості населення на регіональному рівні, то вважається за доцільне здійснити низку таких заходів, як:

1. застосування конкретних механізмів для ефективного розвитку ринку праці;
2. використання програмного механізму регулювання процесів зайнятості та трудової міграції;
3. розроблення та реалізація відповідних програм, стратегій та

концепцій з питань зайнятості населення та трудової міграції;

4. розвиток інформаційного простору сфери зайнятості населення (створення спільних баз даних та обмін інформацією; створення банку вакансій; застосування однакової термінології; розробка та реалізація спільних програм і проектів у різних галузях зайнятості населення; регулярне консультування з метою удосконалення професійної практики);

5. спільна робота з розробки та реалізації інвестиційних проектів та програм, спрямованих на вирішення існуючих проблем на ринку праці, а також їхнє спільне фінансування на договірній основі.

Державно-громадське співробітництво в процесі удосконалення регулювання зайнятості населення відіграє важливу роль в Україні, особливо в умовах військових конфліктів та криз. Ця тема має особливий актуальний характер в контексті сучасних подій, які впливають на країну. В Україні військовий конфлікт на сході країни призвів до складних економічних та соціальних викликів. Зайнятість населення стала гострою проблемою, оскільки багато людей втратили роботу через зруйновану інфраструктуру та втрати підприємств. Українська держава повинна приділити особливу увагу регулюванню зайнятості в умовах війни і це включає в себе розробку програм з перепідготовки та навчання для безробітних, створення спеціальних програм для ветеранів, підтримку малих і середніх підприємств та інвестицій в регіональний розвиток.

Громадські організації можуть виконувати важливу роль у сприянні зайнятості. Вони можуть надавати консультації та підтримку для пошуку роботи, організовувати навчальні курси та тренінги, а також підтримувати підприємства, що надають робочі місця. Важливо встановити міцні партнерські відносини між державними органами та громадськими організаціями для ефективного вирішення цієї проблеми. Публічно-приватні партнерства можуть сприяти фінансуванню та впровадженню програм зайнятості.

В оновленій версії Закону України «Про публічно-приватне

партнерство» (№ 4510-IX), прийнятій 19 червня 2025 року і чинній з 31 жовтня 2025 року, запропоновано системний перехід від разових концесій до інтегрованої політики державного-приватного співробітництва. Закон кодифікує правила взаємодії держави, територіальних громад і бізнесу при реалізації великих проєктів, що особливо актуально у післявоєнній реконструкції; він розмежовує процедури публічної закупівлі й партнерства, уніфікує термінологію (наприклад, «грант для ППП», «плата за оперативну готовність») та вводить поняття «порогових» і «субпорогових» проєктів з полегшеними процедурами. До партнерських сфер вперше включено оборону, охорону здоров'я, соціальне житло, туризм і цифрову інфраструктуру. Відповідно до європейських рекомендацій, кожен проєкт має відповідати принципам сталого розвитку та системі оцінки PIERS, а джерела фінансування охоплюють державний і місцеві бюджети, приватні інвестиції та міжнародні гранти.

Аналітична доповідь Центру Разумкова «Державно-громадське співробітництво в забезпеченні суспільної стійкості під час війни в Україні» наголошує, що поняття «національна безпека», «національна стійкість», «цивільний захист» та «державно-приватне» й «державно-громадське» партнерство часто змішуються, що перешкоджає формуванню цілісної системи безпеки. У доповіді підкреслено, що державно-громадське партнерство – це взаємодія державних органів, місцевого самоврядування, бізнесу та інститутів громадянського суспільства для досягнення суспільно значущих результатів; воно може бути як договірним, так і неформалізованим, і ґрунтується на засадах взаємної зацікавленості та відповідальності. Автори звертають увагу на необхідність переглянути підходи до організації системи національної безпеки, зокрема розподіл повноважень між державою, місцевою владою та недержавним сектором, а також удосконалити механізми безпекового державно-громадського партнерства. Доповідь визнає, що публічно-приватне партнерство у сфері безпеки здатне покривати широкий спектр завдань — від планування й

розвитку безпекових структур до логістики та охоронних послуг, але наголошує, що реалізація таких партнерств вимагає довіри й належних інструментів із боку держави. Таким чином, новий закон про ППП і напрацювання Центру Разумкова підкреслюють, що залучення приватного та громадського секторів є необхідною передумовою відновлення та стійкості України, але ефективність таких партнерств залежить від чіткого розмежування понять, прозорих правил і взаємної відповідальності учасників.

Таким чином, забезпечення зайнятості є важливим чинником для збереження соціальної стабільності та сприяє процесам відновлення після військових конфліктів. Коли люди мають можливість працювати та заробляти гідний дохід, це сприяє миру та гармонії в суспільстві.

Державно-громадське співробітництво в регулюванні зайнятості в умовах військових конфліктів є важливою складовою для забезпечення благополуччя та стабільності нації. Воно допомагає відновити економіку, надає можливість людям знайти роботу та сприяє процесам відновлення після воєнних подій. Зміцнюючи співпрацю між державним сектором та громадськими організаціями, Україна може досягти успіху в цьому важливому питанні.

Не менш важливу роль поряд із державно-громадським співробітництвом у процесі удосконалення регулювання зайнятості відіграє і соціальний діалог.

Так, завдяки реалізації механізму соціального діалогу досягається узгодження спільних інтересів працівників, роботодавців та органів виконавчої влади й місцевого самоврядування з питань трудових відносин найефективніше. Основу його складає переговорний процес, який спрямовується на зближення і визначення, досягнення спільних домовленостей та прийняття погоджених рішень між представницькими органами роботодавців, працівників, органами виконавчої влади та місцевого самоврядування, шляхом забезпечення балансу реалізації інтересів сторін, з

метою запобігання колективно-трудовак конфліктів між суб'єктами соціально-трудовак відносин.

Варто зазначати те, що на певному етапі розвитку суспільства стала можливою лише поява соціального діалогу, поряд із розвитком цивілізованого ринку праці, професійних та підприємницьких спілок і перетворенням у конфліктах між працею та капіталом держави на арбітра. Однак в умовах економічних або політичних криз особливої актуальності набуває механізм соціального діалогу, тому що сприяє встановленню балансу між соціальними правами громадян та економічними інтересами бізнесу.

Так, як відзначає С. Гербеда, на початку ХХІ ст. поступово відбувалося усвідомлення тактики соціального діалогу як основного засобу формування цивілізованих соціально-трудовак відносин [31, с. 83].

Законом України «Про соціальний діалог в Україні» [135] Цей закон визначає порядок організації та проведення соціального діалогу з метою формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, економічних і соціальних відносин. Соціальний діалог можна визначити як процес наближення і визначення позицій, досягнення спільних угод і ухвалення згодних рішень з питань, пов'язаних з формуванням та реалізацією державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, економічних і соціальних відносин. Цей процес включає в себе різні рівні: національний, галузевий, територіальний і локальний (на рівні підприємств, установ і організацій).

Соціальний діалог здійснюється сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців, а також органи виконавчої влади і місцевого самоврядування. Важливим аспектом соціального діалогу є забезпечення участі всіх зацікавлених сторін у процесі прийняття рішень і регулювання соціально-економічних питань для покращення умов життя громадян і підвищення соціальної стабільності в суспільстві.

Відповідно Національною службою посередництва і примирення та її відділеннями один раз на п'ять років здійснюється підтвердження репрезентативності суб'єктів сторони профспілок та сторони роботодавців. В свою чергу профспілкам, їх організаціям та об'єднанням, організаціям роботодавців і їх об'єднанням, в тому числі новоутвореним, надається право звертатися до Національної служби посередництва і примирення та відповідних її відділень на основі фактичних підстав, але не частіше одного разу на рік для оцінки відповідності критеріям репрезентативності.

Варто зазначити, що соціальний діалог здійснюється між сторонами соціального діалогу відповідного рівня у таких формах: шляхом обміну інформацією; наданням консультацій; узгоджувальних процедур; колективних переговорів з укладення колективних договорів і угод.

Загальновідомо, що соціальні партнери використовують різні форми соціального діалогу, проте проведення колективних переговорів з укладенням колективних договорів і угод серед інших форм є найбільш раціональною, і у сучасних умовах є більш ефективним. Дія колективного договору поширюється не лише на індивідуальні трудові правовідносини, але й на відносини, суб'єктами яких виступають організації та об'єднання робітників, трудові колективи, професійні спілки, виборні органи професійних спілок і інші уповноважені трудовим колективом органи [71, с. 34].

На підставі аналізу суті та змісту колективних переговорів і укладення колективних договорів, Д.В. Приміч відзначає, що Законом України «Про колективні договори і угоди» не визначаються чітко принципи, сторони колективних переговорів, не вирішуються питання про визначення уповноваженого на представництво сторін, не розмежовується належним чином компетенція, цілі, завдання окремих рівнів, зокрема галузевого та державного. Також, як зауважує автор, закон не передбачає право представників працівників на ведення колективних договорів у випадку відсутності первинних профспілкових організацій [122, с. 128-129].

Також слід відзначити, що за умови, коли діє декілька профспілок або інших представницьких органів працівників з відповідними повноваженнями на підприємстві, в установі, організації, кожному надається право на ведення переговорів від імені працівників, яких вони представляють. Дане право може бути реалізовано двома способами: з допомогою утворення єдиного представницького органу; через безпосереднє ведення переговорів з роботодавцями кожною із профспілок (інших органів).

Закон України «Про соціальний діалог в Україні» визначає правові засади організації та проведення соціального діалогу в країні. У рамках цього закону передбачено можливість укладення угод і колективних договорів на різних рівнях, включаючи національний, галузевий, територіальний і локальний. Однак, як вказано в вашому тексті, при наявності кількох профспілок або інших уповноважених організацій, які представляють інтереси працівників на різних рівнях, вони мають сформувати спільний представницький орган для ведення переговорів і укладення угоди або колективного договору.

Ця можливість спільного представницького органу є важливою для ефективного соціального діалогу та укладення угод, оскільки вона сприяє згуртуванню різних профспілок і організацій для досягнення спільних цілей і узгодження позицій. Однак, як ви правильно вказали, на практиці можуть виникати проблеми, пов'язані з недостатньою самостійністю профспілкових організацій і їх залежністю від роботодавців, що може ускладнювати ефективність соціального діалогу. Забезпечення незалежності і самостійності профспілкових організацій є важливим завданням для покращення стану соціального діалогу в Україні і забезпечення захисту прав і інтересів працівників. Так, законом не передбачається право представників трудящих вести колективні переговори у випадку відсутності профспілок або інших уповноважених трудовим колективом органів (відповідно до ст. 4 Закону право на ведення колективних переговорів і укладення колективних договорів, угод від імені найманих працівників надається професійним

спілкам, об'єднанням профспілок в особі їх виборних органів або іншим представницьким організаціям трудящих, які наділяються відповідними повноваженнями трудовими колективами).

Проте у випадку відсутності таких органів відповідно до ч. 1 ст. 3 Закону представники трудящих, обрані й уповноважені трудовим колективом, визнаються сторонами колективного договору, угоди. Тобто це свого роду суттєвий момент, оскільки відсутність виборного органу первинної профспілкової організації на підприємстві можна розуміти і як відсутність колективного договору. В такому разі має бути визнано право розпочинати колективні переговори за представниками трудящих нарівні з власником або уповноваженим ним органом.

Однак, слід зауважити, що дані недоліки усунуто у проекті Трудового кодексу України (проект № 1108) (далі- ТК), у Книзі шостій якого «Колективні трудові відносини» міститься глава 2 під назвою «Колективні переговори та укладання колективних договорів і угод» [140], де ст. 343- ст. 346 закріплюються сторони та принципи ведення колективних переговорів. Також у ст. 347-ст. 357 проекту ТК України закріплено визначення поняття та зміст колективного договору, порядок укладення та внесення змін до нього, дія колективного договору, закріплено зобов'язання роботодавця ознайомити працівників з умовами колективного договору. Також ст. 343 проекту ТК України передбачає, що за умов вимоги сторони соціального діалогу колективні переговори є обов'язковими. За ухилення від колективних переговорів передбачена відповідальність, яка встановлена відповідно до ст. 10 Закону України «Про колективні договори і угоди. Тобто на роботодавця покладається обов'язок вести колективні переговори, але не передбачається обов'язок на укладення колективного договору [140].

Таким чином, потрібно розрізняти інтереси у соціальному діалозі, а також проблеми і пропозиції. В свою чергу під інтересами сторін соціального діалогу необхідно розуміти те, задля чого сідають за стіл переговорів роботодавці і наймані працівники, та їх представники, а також

органи виконавчої влади й органи місцевого самоврядування.

У науковій літературі окремі дослідники розглядають діалог як форму комунікації, по результатах якої відбувається взаємозбагачення учасників діалогу і завершується синтез їх намірів [11, с. 147].

Важливими завданнями сьогодення можна назвати зміну способів і методів регулювання відносин із використанням праці з метою створення якомога більших гарантій захисту прав та інтересів усіх учасників суспільно-трудових відносин, зокрема й роботодавців. Лише завдяки збалансуванню інтересів суб'єктів, які формують систему відносин на світовому ринку праці, можна досягти повної і продуктивної зайнятості, що слугує запорукою соціального миру і злагоди [43].

Тобто, соціальний діалог повинен бути проведений за участю сильних і незалежних організацій працівників і роботодавців з чітко визначеною компетенцією й доступом до відповідної інформації.

Отож, колективно-договірне регулювання відбувається стосовно відносин, які тісно пов'язані із трудовими. Насамперед щодо участі працівників в управлінні виробництвом, встановлення умов праці на підприємствах, здійсненні житлово-побутового та культурного обслуговування, укладення колективних договорів, угод, вирішення колективних трудових спорів та ін. Даний вид договірної регулювання забезпечується уповноваженими органами, які представляють інтереси найманих працівників та роботодавців, державними органами шляхом укладення колективних договорів та угод. Таким чином, колективно-договірне регулювання можна поділити, взявши за основу територіальні й галузеві характеристики суб'єктного складу, на: міжгалузеве, галузеве, регіональне та локальне.

Також, варто відзначити ти, прийняття парламентом України Закону України «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії» від 14 вересня 2006 р. стало вагомим досягненням щодо гармонізації національного законодавства з позицій адміністративно-правових відносин у сфері

регулювання колективних відносин, укладення колективних договорів [46].

В зв'язку з тим, що відносини, які виникають між суб'єктами соціального діалогу стосуються створення шляхом узгодження позицій найбільш сприятливих умов для забезпечення та сприяння зайнятості населення, ми поділяємо позицію Р. Шабанова про те, що розділ IX Закону України «Про зайнятість населення» має мати назву «Соціальний діалог у сфері зайнятості населення» [171, с. 100].

Важливою формою соціального партнерства і діалогу є обмін інформацією. В свою чергу на місце і роль інформаційного діалогу вказується у ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», відповідно до якої зазначається, що даний процес здійснюється з метою з'ясування позицій, досягнення домовленостей, пошуку компромісу і прийняття спільних рішень з питань економічної і соціальної політики [135].

Відповідно до п. 3 ч. 3 ст. 50 Закону України «Про зайнятість населення» [126] зазначається, що одним із обов'язків роботодавця є зобов'язання «своєчасно та в повному обсязі в порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади із забезпечення формування державної політики у сфері зайнятості населення та трудової міграції, за погодженням з центральним органом виконавчої влади із забезпечення реалізації державної політики у галузі статистики, подавати територіальним органам центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, інформацію про: попит на робочу силу (вакансії); заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, у тому числі ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємств, установ, організацій, скороченням чисельності або штату працівників підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання не пізніше ніж за два місяці до вивільнення (не пізніше ніж за 30 календарних днів до вивільнення у разі звільнення державних службовців відповідно до п. 1 та п. 1-1 ч. 1 ст. 87 Закону України «Про

державну службу»»).

Варто зауважити, що чинне законодавство передбачає випадки, коли сторони соціального діалогу повинні надати інформацію з обмеженим доступом. Так, у ч. 2 ст. 251 КЗпП України передбачається, що власник або уповноважений ним орган зобов'язаний на вимогу виборних профспілкових органів надавати письмовий дозвіл на отримання в банках інформації про наявність коштів на рахунках підприємства, установи, організації і надати її профспілковому органу у випадку затримки виплати заробітної плати [71].

Враховуючи той факт, що сьогодні залишаються невирішеними чимало питань щодо механізму обміну інформацією, М.В. Сорочишин слушно пропонує доповнити книгу 6 проекту ТК положення, відповідно до якого було встановлено детальне регулювання саме механізму здійснення обміну інформацією; а також автор вбачає за доцільне закріпити у ст. 26 проекту ТК право роботодавця на отримання інформації від професійних спілок; критерії інформації повнота, об'єктивність, достовірність закріпити у Законі України «Про соціальний діалог в Україні» [150, с. 443-444].

З цією метою, ми вважаємо за доцільне закріпити на законодавчому рівні право профспілок отримувати інформацію щодо стану забезпечення зайнятості на конкретному підприємстві; відомостей про вжиття заходів з питань сприяння реалізації права на зайнятість; передбачити юридичну відповідальність у випадку не надання відповідної інформації роботодавцем.

Адже, як зазначають окремі дослідники, ні держава, ні роботодавці, ні профспілки, які сьогодні долучені до соціального діалогу, не беруть на себе реальної відповідальності за зниження рівня оплати праці та злиденні соціальні стандарти в Україні [164, с. 10].

Соціальний діалог також може виражатися у формі надання консультацій щодо зайнятості населення між організаціями роботодавців та їх об'єднаннями, органами виконавчої влади й органами місцевого самоврядування.

Таким чином, використання усіх видів переговорів, консультацій чи

обміну інформацією між усіма суб'єктами ринку праці сприяє успішності соціального діалогу. В свою чергу відповідною платформою для втілення такого роду комунікації можуть виступати певні координаційні комітети з питань зайнятості населення, до складу яких входять представники роботодавців і профспілок, які представляють права працівників.

Отже, соціальний діалог – це інструмент реалізації соціальної політики держави у сфері зайнятості населення, який здійснюється на договірній основі за участю роботодавців, працівників, уряду під час прийняття рішень щодо забезпечення та сприяння зайнятості населення, засіб попередження та розв'язання соціальних конфліктів у даній сфері.

Запропоновані заходи позитивно вплинуть на ефективність колективних переговорів, що сприятиме вирішенню відносин у сфері праці.

На думку І. Шумляєвої, незважаючи на прийняття Закону України «Про соціальний діалог в Україні», недостатньо врегульованими залишаються питання чіткого та ретельного врегулювання основних процедур та складових механізмів партнерських взаємовідносин [177].

Так, у своїй роботі Л. Борисова, до основних проблем у сфері соціального партнерства в Україні, які потребують негайного вирішення, відносить відсутність належної правової та нормативної бази, що не дає можливості гарантувати виконання укладених колективних договорів; невміння партнерів досягати компромісів у вирішенні проблем; відсутність санкцій за недотриманням прийнятих у результаті переговорів рішень; слабка матеріальна база соціального партнерства; слабкість профспілок та недостатня організованість роботодавців [18, с. 353].

Однак попри все, на сьогодні в Україні, як і більшості розвинутих зарубіжних країн, соціальний діалог являється основним принципом забезпечення балансу інтересів між суб'єктами соціально-трудова відносин.

Так, як відзначає О. Петроє, в теперішніх умовах соціальний діалог у державному управлінні функціонує як дієвий інструмент налагодження специфічного типу суспільних відносин між суб'єктами, що

характеризуються наявністю, крім спільних інтересів, також і протилежних соціальних, економічних і політичних переконань. На думку автора, дані відносини зорієнтовані на соціальне співробітництво, забезпечення оптимального балансу інтересів сторін, внаслідок яких підприємець (власник) має змогу забезпечити собі стабільне отримання прибутку, а наймані робітники заслуговують на гідні умови життя. З приводу становлення і розвитку даного діалогу виявилися заінтересованими як усі соціальні групи, так і держава, тому що соціальний діалог додатково створює передумови політичної і соціальної стабільності суспільства, його прогресивний соціально-економічний розвиток [117, с. 24].

Як інститут державного управління соціальний діалог посідає ключове місце у забезпеченні участі роботодавців, працівників з приводу розроблення та здійснення соціально-трудової та соціально-економічної політики, а також виступає інструментом забезпечення балансу інтересів найманих робітників, підприємців і влади на користь суспільства загалом.

Також, соціальний діалог здатний виступати досконалим інструментом впровадження соціальної політики держави, оскільки у досягненні соціального миру та злагоди, йому відводиться значна роль, що є вагомим фактором забезпечення політичної та соціальної стабільності в державі. Перевагою соціального діалогу виступає не лише те, що з допомогою нього регулюються взаємовідносини між капіталом і працею, між різними верствами суспільства знижується рівень конфліктів, однак і формує управлінську політико-правову культуру найманих працівників, підвищується відповідальність працівників за ефективність виробництва і результати праці.

Окрім цього, соціальний діалог являється важливим інструментом у регулюванні відносин у сфері праці. Так, соціальний діалог у сучасному світі - це визнана МОП і ЄС практика розбудови суспільних відносин на основі узгодження інтересів держави, роботодавців і найманих працівників.

Таким чином, можна зазначити, що роль соціального діалогу в процесі

удосконалення регулювання зайнятості населення є досить важливою, тому що він зарекомендував себе як ефективний механізм: забезпечення гендерної рівності у сфері праці; забезпечення кращих умов життя та праці і більшої соціальної справедливості та підвищення ефективності управління в багатьох сферах; сприяння гнучкості ринку праці; досягнення соціального консенсусу між заінтересованими сторонами в суспільстві; забезпечення демократизації соціально-економічних відносин; забезпечення демократизації соціально-економічних відносин загалом.

Враховуючи цілі, завдання та функції соціального діалогу, можна припустити, що держави, в яких створені належні умови для ефективного функціонування соціального діалогу, будуть мати вищі показники соціально-економічного розвитку, ніж держави, в яких соціальний діалог не набув належного рівня розвитку.

Беручи до уваги той факт, що Україна за соціальними стандартами, рівнем людського розвитку та рівнем життя населення, значно поступається країнам ЄС, то необхідність реформування соціального діалогу в нашій державі визнається як з боку самих соціальних партнерів, так і організацій громадянського суспільства України та міжнародних співтовариств.

А тому, основними напрямками реформування системи соціального діалогу в Україні з метою удосконалення регулювання зайнятості можуть стати:

- застосування європейських систем форм участі найманих працівників в управлінні підприємствами, прийнятті стратегічних рішень та бізнес-плануванні;
- державне політико-правове забезпечення через встановлення фінансово-правових методів, шляхом закріплення державних норм і мінімальних гарантій в оплаті праці, з врахуванням показників економічного розвитку держави на основі міжнародних стандартів у сфері правового регулювання оплати праці, зокрема, стандартів міжнародної організації праці та стандартів Європейського Союзу;

- формування суспільної свідомості сторін соціального діалогу;
- удосконалення правової бази з питань регулювання соціального діалогу на державному, регіональному та місцевому рівнях у межах децентралізації управління; а також законодавства шляхом розроблення окремого закону про використання індивідуальних контрактів (договорів) у гнучких формах зайнятості населення;
  - удосконалення понятійного апарату у системі соціального діалогу, формування єдиного правового простору у системі соціального партнерства відповідно до конвенцій МОП, покращення матеріально-технічної бази;
  - розширення кола учасників соціального діалогу шляхом залучення громадських організацій;
  - з метою реалізації таких форм соціального діалогу як обмін інформацією, консультації, погоджувальної процедури тощо, надання права дорадчого голосу об'єднанням профспілок та СПО роботодавців «непоказових» організаціям для участі в засіданнях СПО;
  - дотримання рівноправності на усіх рівнях соціального діалогу (національному, територіальному, галузевому, локальному) представників роботодавців, робітників та представників органів державної влади;
  - соціальна відповідальність учасників трудових відносин за результати своєї діяльності;
  - соціальна відповідальність бізнесу;
  - створення умов для забезпечення громадського контролю за процесом обговорення та прийняття рішень, використовуючи різні форми соціального діалогу, а також за здійсненням державної політики у сфері соціального партнерства зі сторони незалежних профспілок, експертно-аналітичних центрів, неурядових організацій, правозахисних, організацій, громадських рад при публічній владі та місцевого самоврядування;
  - стимулювання підприємств щодо укладання колективних договорів та угод;

- системний підхід до розвитку соціального діалогу в механізмах державного управління;
- нові підходи щодо регулювання відносин у сфері зайнятості, а також забезпечення відповідальної поведінки суб'єктів ринку праці в особі роботодавців, найманих працівників та профспілок як їх представників, а також держави;
- підвищення ефективності соціального діалогу як важливої складової успішної євроінтеграції України;
- імплементація в національне законодавство кращих моделей та принципів соціального діалогу провідних зарубіжних країн.

Отже, соціальний діалог у сфері зайнятості виконує в сучасних умовах важливу роль, оскільки являється цивілізованою формою налагодження конфліктів інтересів у соціальних відносинах. Крім того виступає ефективним інструментом у вирішенні складних соціально-економічних, політичних, екологічних та інших проблем, які є надзвичайно актуальними для України та необхідним в при подальшому її розвитку та існування.

### **3.3. Шляхи удосконалення державного регулювання зайнятості населення на регіональному рівні в умовах євроінтеграції**

Сьогочасний український ринок праці, який сформувався під впливом історичних, національних, економічних, політичних та культурних традицій, характеризується наявністю низки суперечливих тенденцій його затвердження як економічного інституту. Насамперед, має місце конкуренція між працівниками за незайняті робочі місця, сформувалися та діють попит та пропозиція робочої сили, чітко окреслилася залежність між основними параметрами ринку праці та розвитком економічної системи.

Забезпечення зайнятості населення у сучасних умовах стабілізації та підйому економіки починає ставати одним із суттєвих факторів розвитку та зростання добробуту народу, складовою соціально-економічної політики

держави.

Варто відзначити те, що до головних факторів, які впливають на процеси що відбуваються на ринку праці, можна віднести: науково-технічний прогрес, інформатизація суспільства; структурна перебудова економіки, зокрема переважаючий розвиток галузей сфери послуг; створення відповідних умов для розвитку ефективних виробництв; нарощування потенціалу підприємництва; прискорене економічне зростання; державне регулювання розвитку трудового потенціалу, ринку праці та зайнятості.

Як відзначають окремі дослідники, задля того, щоб дані фактори стали справжньою рушійною силою регулювання, інституціоналізації та соціалізації ринку праці, потрібно враховувати характер та силу прояву різних зовнішніх та внутрішніх чинників, особливості сучасного соціально-економічного стану, а також створити відповідні умови щодо їх здійснення, а саме: відновлення інвестування пріоритетних галузей економіки; підвищення інноваційної та інвестиційної діяльності в умовах структурної перебудови економіки; поліпшення соціально-трудових відносин; покращення професійно-кваліфікаційної підготовки кадрів відповідно до вимог ринку праці та науково-технічного прогресу; реформування заробітної плати з метою посилення її відтворювальної та стимулюючої функцій; удосконалення методів активної політики зайнятості населення [109, с. 185].

Основною метою соціальної політики країн ЄС традиційно вважається перерозподіл доходів та здійснення заходів, що спрямовані на зменшення бідності та соціальної маргіналізації. Враховуючи те, що соціальна політика, має і так вплив на економіку, її цілі розглядаються насамперед з точки зору соціальної справедливості, тобто як інструмент досягнення політичної мети – встановлення солідарності та справедливості у суспільстві. Проте, як зауважують окремі дослідники, пріоритети соціальної політики у країнах ЄС визначаються в основному не політичними чинниками, а економічними потребами, пов'язаними зі створенням та розвитком внутрішніх ринків. У зв'язку із тим основним елементом європейської соціальної політики, на

якому зосереджено більшість норм загальноєвропейського законодавства, є забезпечення зайнятості [14, с. 337].

Конституція України гарантує кожному громадянину має право на працю, вільно розпоряджається своїми здібностями до праці, обирати рід діяльності та професію. Попри це держава бере на себе відповідальність за створення рівних умов щодо реалізації даних прав громадян на працю та вільно обрану зайнятість, за допомогою законодавчих, економічних та соціальних заходів. На основі загальноприйнятої термінології, зайнятість можна визначити як суспільно-корисну діяльність громадян, що спрямовується на задоволення як особистих, так і суспільних потреб та в кінцевому результаті приносить певний дохід (заробіток).

Темпи економічного зростання, величина ВВП та доходів громадян, і відповідно рівень життя та ступінь задоволення потреб суспільства, залежать від повноти залучення громадян у трудовий процес та ефективності використання трудових ресурсів. У зв'язку з цим необхідною є активна участь держави щодо запобігання соціальній напруженості, тобто у формуванні розвинутого ринку праці та вирішенні проблем зайнятості. А тому однією з функцій органів влади чи органів місцевого самоврядування є регулювання зайнятості населення, пошук шляхів зниження безробіття та згладжування її наслідків. З допомогою державної політики зайнятості здійснюється впровадження усіх цих функцій.

В свою чергу державна політика зайнятості розуміється як сукупність певного впливу щодо покращення розподілу робочої сили й підтримання ефективної зайнятості населення загалом. Проте дана політика в умовах України не завжди відповідає умовам регіонів.

Потреба удосконалення методів активного регулювання зайнятості населення зумовлена не лише з економічної, а й з соціальної значимості вирішення проблеми зростання безробіття в депресивних регіонах. За умов суцільного безробіття на ринку праці в окремих регіонах простежується зростання безробіття, а глибока майнова та матеріальна диференціація

населення призводить до соціальних конфліктів. І тому державна політика зайнятості в такого роду регіонах має включати як організаційні та економічні заходи (створення нових доцільних робочих місць), так і соціальні (соціальний захист безробітних тощо).

В країнах ЄС сучасна соціальна політика спрямована насамперед на зниження нерівності в розподілі доходів. Слід відзначити, що станом на сьогодні державна допомога в країнах ЄС надається в першу чергу населенню з низькими доходами (нижчий за 60% прожиткового мінімуму). З однієї сторони, це виражається у збільшенні часток бюджетних витрат, які спрямовуються на соціальні цілі, а з другої – у застосуванні прогресивних систем оподаткування.

Окремі дослідники відзначають, що значна частина суспільних ресурсів, державних витрат спрямовується у сферу охорони здоров'я, освіти, професійної підготовки та перепідготовки кадрів, тобто вкладається в людський капітал. Країнами ЄС підтримується високий рівень витрат на дані цілі з метою розвитку якісних характеристик людського капіталу, які підвищують конкурентоспроможність як працівників, так і країн в цілому. Політика ЄС визначає пріоритетність соціального і економічного прогресу держав-членів та постійне вдосконалення умов проживання і зайнятості населення, основна мета якої полягає у досягненні високого рівня зайнятості за одночасного зростання конкурентоспроможності країн. Тобто у країнах Європи застосовуються різноманітні соціальні моделі, які спрямовуються на добробут населення загалом [14, с. 340-345].

З цією метою необхідним є врахування світового досвіду, зокрема країн ЄС при формуванні політики на ринку праці в умовах глобалізації та інтеграції України у світову економічну систему.

В нашій державі у системі вдосконалення державної політики зайнятості населення першочерговим має стати визначення соціальної моделі.

В першу чергу в нашій державі має враховуватися соціальна політика

досягнення і впровадження міжнародних соціальних стандартів заробітної плати, допомог, пенсій, формування організаційних, економічних і правових механізмів соціального страхування, медичного обслуговування, розширення доступу до освіти, зміцнення інституту соціального партнерства. Участь України у світових інтеграційних процесах передбачає підвищення вимог до рівня та умов життя населення через застосування міжнародних соціальних стандартів.

З метою розв'язання наявних проблем та поліпшення ситуації у сфері зайнятості населення в сучасних соціально-економічних умовах розвитку України набуває актуальності питання вдосконалення системи державного регулювання національного ринку праці.

Пріоритетними завданнями державної політики у сфері зайнятості населення на сьогодні є, зокрема, розширення сфери застосування праці за рахунок створення нових робочих місць, активізація економічної активності населення країни, зменшення масштабів неформальної (нелегальної) зайнятості, диспропорції між попитом та пропозицією на робочу силу, забезпечення відповідності якості робочої сили потребам розвитку економіки й соціальної сфери, її ефективного використання, підвищення якості соціальних послуг, що надаються незайнятому населенню Державною службою зайнятості України.

Державна політика зайнятості на регіональному рівні реалізується в рамках відповідних державних програм, шляхом виконання регіональних та місцевих програм сприяння зайнятості населення, що враховують особливості демографічного та соціально-економічного розвитку територій. Проте у ній є істотні недоліки, які виражаються зростанням безробіття у певних регіонах та проблем міжрегіональної міграції робочої сили [57].

А основними складовими механізму державного регулювання зайнятості, як стверджує Г. Чепурко, є :

- розроблення загальної стратегії та конкретних науково обґрунтованих програм регулювання зайнятості;

- система вивчення і прогнозування стану загальнонаціонального та локального ринків праці;
- розгалужена система органів працевлаштування;
- централізовані й місцеві бази даних попиту та пропозицію на робочу силу;
- система професійної підготовки та перепідготовки;
- спеціальні програми стимулювання зайнятості [167, с. 77-79].

Визначення основних (пріоритетних) напрямів реалізації державної політики зайнятості населення є необхідною передумовою для їх вирішення в контексті проведення соціально-економічних реформ у країні та розроблення відповідно до цих напрямів комплексу заходів щодо державного регулювання зайнятості населення.

Підвищення інтелектуального змісту праці та формування інформаційного суспільства зумовлюють зростання вимог до якості робочої сили. А тому, що стосується державного регулювання зайнятості розвинутих країн світу набирають особливої ваги заходи довготривалого характеру, які спрямовуються на розвиток якісних параметрів трудових ресурсів.

Особливого значення на етапі економічного зростання набуває здійснення регулюючих заходів, які спрямовані на ліквідацію прихованого безробіття, проведення політики забезпечення повної продуктивної зайнятості. Спільні зусилля уряду та органів державної влади мають бути зосереджені на забезпеченні гарантій зайнятості у процесі приватизації та реструктуризації підприємств, запровадженні дієвих стимулів створення нових робочих місць, на підтримання самозайнятості населення і підприємництва, розширення практики громадських робіт, підвищенні гнучкості ринку праці.

Формування державної політики зайнятості є важливим завданням органів державного управління, сутність якої виявляється внаслідок набуття характеру управлінських дій, що здатні вирішувати наявні проблеми суспільства і держави. Власне політика зайнятості надає визначеності

системі пріоритетів державного втручання в економіку і соціальну сферу країни, дає змогу обґрунтовано розрізняти цілі державного управління та засоби їх досягнення. Оскільки певна концепція зайнятості висвітлює процеси функціонування суспільства, тому відповідає кожному етапу його розвитку [86, с. 291].

Дослідник І.Ф. Гнибіденко у своїй роботі стверджує, що лише сучасний підхід до зайнятості у державній політиці і, особливо, на регіональному та місцевому рівні дає правильний напрям вирішення усіх складних питань зайнятості населення. Щодо здійснення політики зайнятості, як зазначає автор, основними функціями органів державного управління населення є: формування стратегії, поточних і довгострокових програм зайнятості; визначення мети і завдань державного управління зайнятістю населення; стимулювання процесів соціально-економічного розвитку для вирішення проблем зайнятості; координація інтересів всіх суб'єктів державного управління процесом зайнятості; моніторинг і аналіз результатів політики зайнятості; контроль виконання визначених завдань [32, с. 2-5]. Тобто ефективна діяльність усіх інститутів являється запорукою здійснення даних функцій, котрі визначаються як суб'єкти здійснення політики зайнятості, вироблення науково обґрунтованого прогнозування процесів, що відбуваються на ринку праці.

На думку І. Шкіндюк, здійснення державними органами управління політики занятості на основі системного підходу повинно будуватися з врахуванням таких принципів: пріоритетність заходів, які забезпечують соціально-політичну стабільність у суспільстві; підпорядкованість вимогам розвитку суспільства, економіки; створення економічних умов для гідного рівня добробуту людей; усунення або мінімізація нерівності в одержанні і збереженні роботи, рівня життя, спричинених інвалідністю, сімейними обставинами і іншими об'єктивними факторами тощо [173, с. 3-4].

Так, на державному рівні повинні бути розроблені державні програми зайнятості, національні пріоритети політики зайнятості, законодавча та

нормативна база. На регіональному рівні повинна визначатися стратегія здійснення політики зайнятості із врахуванням розміщення і територіальної організації виробництва, специфіки і особливостей регіонального розвитку. Політика зайнятості на галузевому і виробничому рівнях пов'язана із конкретними виробничо-економічними завданнями.

Із здійсненням державної політики зайнятості населення на регіональному рівні передбачається здійснення низки важливих заходів, а саме:

- узгодження державної політики зайнятості із структурною перебудовою економіки регіону і стимулювання різних форм підприємницької діяльності, включаючи зниження податкового тиску на національного товаровиробника;

- активізація фінансової підтримки підприємств усіх форм власності, котрими забезпечується створення нових робочих місць та розвивається місцева інфраструктура;

- надання податкових пільг національним та зарубіжним інвесторам за умови, що їх інвестиції будуть спрямовані на виробництво конкурентоспроможної продукції та розширення сфери продуктивної праці;

- постійне впровадження регіональних програм підтримки малого бізнесу в депресивних районах області, які повинні забезпечити стимулювання створення нових робочих місць і одночасне навчання підприємців;

- посилення контролю щодо реалізації заходів активної політики зайнятості з метою зниження тривалості безробіття і підвищення територіальної мобільності населення, здійснення реальної підтримки незайнятих громадян в організації самостійної зайнятості [123].

Таким чином, удосконалення регіонального управління зайнятістю, на наш погляд, повинен включати: структурну перебудову органів державної влади і органів місцевого самоврядування, спрямовану на якісне забезпечення зайнятості населення (удосконалення політики соціального

партнерства, розширення сфери надання послуг населенню, систематизація функціональних обов'язків, підвищення освітнього рівня фахівців) та модернізацію Державної служби зайнятості України із зосередженням на регіональну складову.

Вирішення органами державного управління проблем зайнятості населення, як стверджує В. Гречишкін, має відбуватись на основі впровадження системи заходів, які передбачають [36, с. 18]: структурно-інвестиційну політику, спрямовану на створення робочих місць; законодавче регулювання зайнятості і трудових відносин; забезпечення соціального партнерства всіх суб'єктів ринку праці; гласності на основі всебічного інформування населення про наявність вакантних робочих місць.

Як відзначає О. Боков, ключову роль у розв'язанні соціально-економічних проблем відводиться об'єднаним територіальним громадам, оскільки саме на місцевому рівні кошти можуть витратитися з найбільшою ефективністю з врахуванням потреб громади та кожної родини. Тому органи місцевого самоврядування в сучасних умовах соціально-економічного розвитку держави потребують впровадження ефективної системи регіонального планування, підвищення своєї інституційної спроможності щодо розроблення, відбору проектів територіального розвитку [14, с. 630].

Варто відзначити, що ситуація у сфері зайнятості населення, соціально-економічний розвиток територіальних громад залежить від ефективності функціонування як регіональних, так і локальних ринків праці. У зв'язку із цим в сучасних умовах розвитку держави регіональна політика зайнятості потребує модернізації.

Проблемними питаннями в системі реалізації місцевої політики зайнятості населення, як зауважує О. Боков, є такі: несамостійність у проведенні кадрової політики у сфері зайнятості; регіональні служби зайнятості мають недостатньо повноважень у напрямках визначення завдань та пріоритетів у сфері зайнятості; обмеженість фінансових ресурсів у напрямках реалізації активної регіональної політики зайнятості; проблеми з адаптацією

своїх програм та укладання договорів з постачальниками послуг у сфері зайнятості, які пов'язуються неможливістю ефективно та самостійно співпрацювати з іншими місцевими суб'єктами, які залучені до формування та здійснення регіональної політики зайнятості населення та ін [15, с. 92].

За реалізацію державної політики у сфері зайнятості населення на регіональному рівні відповідальними є місцеві органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування [126].

Однак існують проблемні питання на регіональному рівні, які пов'язані з обмеженням ресурсів у проведенні ефективної політики зайнятості населення, централізована модель управління політикою зайнятості не завжди враховує інтереси соціально-економічного розвитку регіонів та місцевих громад. У зв'язку з цим, підвищення інституційної спроможності органів місцевої влади та регіональних служб зайнятості у процесі формування та реалізації регіональної політики зайнятості є однією з вагомих умов ефективного функціонування регіональних ринків праці у країні.

Втілення даної мети потребує впровадження на державному рівні децентралізованої моделі управління регіональною службою зайнятості на основі трипартизму із залученням представників органів місцевої влади та місцевого самоврядування, регіонального представництва роботодавців та профспілок.

В умовах модернізації державної політики зайнятості з метою вирішення окреслених проблемних питань, одним із важливих напрямів є удосконалення системи управління регіональною службою зайнятості, що, на наш погляд, зумовить наступне:

- у формуванні та реалізації регіональної політики зайнятості посилення ролі місцевих органів влади;
- впровадження ефективної підсистеми прогнозування регіональних і локальних ринків праці та розроблення місцевої програми зайнятості із врахуванням перспективних напрямів соціально-економічного

розвитку як регіонів, так і місцевих громад;

- нагромадження коштів державного та місцевих бюджетів, системи соціального страхування на соціально-економічний розвиток території, створення перспективних та інноваційних підприємств у регіоні, в тому числі сучасних робочих місць;

- зміна системи фінансування регіональних служб зайнятості, що дозволить більш результативно використовувати кошти соціального страхування на пріоритетні напрями розвитку регіональних та локальних ринків праці, сприяючи зростанню рівня зайнятості населення. Першочергово у вирішенні такого питання, як обмеженість ресурсів на фінансування активної політики зайнятості в регіонах;

- посилення на регіональному рівні ефективності використання коштів системи соціального страхування із врахуванням повноти інформації щодо ситуації у сфері зайнятості населення органів місцевої влади на регіональних та локальних ринках праці та їх зацікавленість у її покращенні;

- забезпечення ефективного взаємозв'язку органів державної влади, органів місцевого самоврядування та служби зайнятості у прийнятті результативних управлінських рішень у сфері регіональної політики зайнятості;

- здійснення впливу на формування регіонального бюджету фонду соціального страхування та контролю ефективності використання його коштів на місцеву політику зайнятості;

- посилення місцевого соціального діалогу шляхом реального залучення місцевих соціальних партнерів (роботодавців, профспілки) до участі у формуванні та реалізації регіональної політики зайнятості;

- результативне залучення інфраструктури (центри професійного навчання, профорієнтації та ін.) до розвитку та підтримки регіональної системи зайнятості;

- незалежне прийняття кадрових рішень щодо призначення керівного складу регіональної служби зайнятості згідно їх професійної

компетенції;

- сприяння усуненню конфлікту інтересів, що стосується розвитку матеріально-технічної бази регіональної служби зайнятості, будівництва, фінансування напрямів політики зайнятості, враховуючи державний та місцевий контроль з боку органів влади, органів місцевого самоврядування, місцевих соціальних партнерів та громад щодо цільового використання коштів системи соціального страхування.

У регулюванні соціально-трудових відносин важливість колективних договорів підтверджується такими факторами, як: коло питань, які можуть регулюватися в межах колективного договору, зазвичай не обмежене; колективний договір забезпечує стійкі відносини між найманими працівниками і власником (уповноваженим органом), чітко визначає зобов'язання і права сторін; наймані працівники за умови, якщо вони діють колективно, мають можливість задовольнити свої інтереси на більш високому рівні.

Так, по різних регіонах України було зареєстровано 51, 125 колективних договорів протягом 2015-2020 рр. [121].

Слід також відзначити, що в правовій площині нашої держави, що стосується соціально-трудових відносин, відбулися позитивні зміни, які спрямовані на підвищення захисту найманих працівників і відповідальності роботодавців перед найманими працівниками, що відповідає європейським соціальним стандартам [120]. Так, було підвищено для забезпечення дотримання трудових гарантій працівників, які були призвані на військову службу, відповідальність роботодавців.

На сьогодні постає необхідність у вирішенні питання забезпечення соціально-трудового включення та зниження рівня бідності переміщених осіб з тимчасово окупованої території України. Враховуючи керівні принципи ООН, що стосуються питань переміщення осіб у середині країни було вжито ряд заходів щодо сприяння зайнятості населення, відображених у розділі IV Закону України «Про зайнятість населення», у тому числі соціально-трудового включення внутрішньо переміщених осіб шляхом

компенсації витрат роботодавцю на оплату праці та безробітному шляхом фінансування транспортних витрат на переїзд до іншої адміністративно-територіальної одиниці [126].

Проте, варто зазначити, що не можна залишати поза увагою соціально-економічні ризики процесу євроінтеграції для ринку праці України, які характеризуються особливостями інституціонального середовища. Недосконала юридична підтримка та невисока нормативно-правова освіченість виступають соціальними проблемами захисту прав найманих працівників. У зв'язку з цим виникає потреба у збільшенні витрат на забезпечення зовнішнього контролю за дотриманням трудового законодавства.

Водночас, це буде супроводжуватися збільшенням витрат для роботодавців, які пов'язані із юридичними консультаціями та судовими витратами у зв'язку з потребою захисту своїх прав, працюючи із недобросовісними найманими працівниками. Як наслідок для тих, хто в пошуках роботи стане підвищення вимог та ускладнення процедури працевлаштування, що притаманно для країн ЄС.

Також повинен бути чітко прописаний алгоритм взаємодії між правліннями фонду соціального страхування на випадок безробіття різного рівня управління. В цьому напрямі дуже важливим є забезпечення розроблення відповідних програм зайнятості на місцевому рівні з їх обґрунтованим, раціональним фінансуванням, взаємозв'язком із регіональними та місцевими програмами соціально-економічного розвитку, що сприятиме підвищенню спроможності та відповідальності органів місцевого самоврядування за проведення місцевої політики зайнятості населення, її результативність.

Варто зауважити, що в даному аспекті доцільне застосування досвіду зарубіжних країн зі збору коштів на втілення різноманітних нових проектів, що іменується як краудфаундинг. Дане поняття є відносно новим для України, його було започатковано у 2009 р. як об'єднання зусиль та коштів

осіб з метою допомоги іншим особам.

Так, crowdfunding (в перекладі «фінансування натовпом») визначається як механізм залучення фінансування з метою реалізації продукту, допомоги нужденним, проведення заходу, підтримки бізнесу тощо. В Україні найпопулярнішими краудфандинговими майданчиками є такі: «На старті», «Спільнокошт» та «Куб» (від ПриватБанку) [60].

Найпопулярніша форма краудфаундингу, як відзначає у своєму дослідженні А. Батюк, працює через інтернет-платформу, що має на меті збирання коштів для втілення певного стартапу чи бізнес-проекту. В даний час державний центр зайнятості проводить роботу щодо пристосування краудфаундингової платформи для створення бізнес-інкубаторів і бізнес-хабів. Бізнес-хаб становитиме дискусійний онлайн-клуб для безробітних громадян, зокрема молоді, які планують розпочати власний бізнес. Бізнес-інкубатори, у свою чергу, сприятимуть у відкритті підприємницької діяльності для молоді. Так, планується надання консультаційних послуг підприємцям-початківцям, юридичної та аудиторської допомоги. В цьому напрямі, як зауважує авторка, доцільне застосування можливостей та засобів інформаційно-консультаційних центрів, які створено та введено в дію в кожному регіоні України тепер [9, с. 157].

В свою чергу, інформаційно-консультаційні центри Державної служби зайнятості в рамках краудфаундингової платформи можуть здійснювати таке: допомагати у виборі пріоритетного виду бізнес-діяльності з врахуванням потреб ринку та певної місцевості; надавати молоді консультативну допомогу в започаткуванні власної справи; консультиувати та проводити роз'яснювальну роботу про зміни законодавства, надавати допомогу в написанні бізнес-плану та проведенні розрахунків щодо витрат та прибутків майбутньої підприємницької діяльності; допомагати в організації бухгалтерського обліку тощо.

Варто відзначити, що в сучасних умовах до вад ефективного функціонування механізму державного регулювання ринку праці можна

віднести:

- недосконалість механізму реалізації державних гарантій щодо працевлаштування молоді;
- недосконалість механізму розмежування повноважень державних та регіональних органів влади, органів місцевого самоврядування в галузі регулювання ринку праці молоді;
- невідповідність системи професійної освіти до потреб ринку праці;
- відсутність якісної системи моніторингу та прогнозування ринку праці як на державному так і на регіональному рівнях;
- слабкість системи соціального партнерства на ринку праці молоді, що характеризуються небажанням роботодавців брати участь у ньому, пасивність роботодавців та молоді щодо проблем ринку праці;
- неузгодженість між учасниками соціального діалогу на ринку праці молоді.

Враховуючи це, вважаємо за доцільне розроблення концептуального підходу до формування комплексного механізму державного регулювання ринку праці в Україні з метою усунення недоліків чинного механізму державного регулювання ринку праці молоді.

Необхідною умовою щодо комплексного механізму державного регулювання ринку праці молоді в Україні є його орієнтація не лише на національні, загальнодержавні інтереси, які полягають у зростанні конкурентоспроможності економіки України, але й у забезпеченні пріоритетних потреб регіональної економіки та регіонального ринку праці. Однак важливою складовою, що впливає на ефективність державного регулювання ринку праці молоді є наявність повноваження органів місцевої влади, а не лише врахування певних інтересів. Також, підвищення результативності та втілення програм зайнятості можна забезпечити делегуванням повноважень від органів центральної влади до місцевих органів влади.

Так, спеціальні галузеві програми зайнятості населення, як зазначає І. Шкіндюк, призначені для сприяння продуктивній зайнятості працівників та практичній реалізації диференційованого підходу щодо окремих підприємств із врахуванням державної політики структурної перебудови, вирішення на рівні окремих галузей і підприємств проблем прихованого безробіття, санації державних підприємств і заходів державної політики на ринку праці. Основна мета територіальних програм зайнятості, за твердженням автора, полягає у запобіганні масового безробіття та сприянні працевлаштуванню і раціональній суспільно-корисній зайнятості працездатного населення через втілення активної політики на ринку праці та подання соціальної, матеріальної підтримки громадянам, які цього потребують [173].

Таким чином, в теперішніх умовах політика зайнятості повинна орієнтуватися на перехід від економіки попиту до економіки пропозиції, яка ґрунтується на збільшенні інвестицій і створенні робочих місць. Проте, основна мета, що спрямовується на створення нових робочих місць, передбачає досягнення пріоритетних завдань економічної політики, до яких можна віднести: втілення інноваційних та інвестиційних проєктів у тих сферах економіки, де потрібні висококваліфіковані працівники; забезпечення впровадження національних проєктів; формування та розвиток інфраструктурних проєктів; розвиток виробничих кластерів; формування малого та середнього бізнесу.

Отже, ми вважаємо, що основні шляхи удосконалення державного регулювання зайнятості населення на регіональному рівні в умовах євроінтеграції повинно здійснюватися за такими напрямками:

1. Стимулювання розвитку малого підприємництва у сфері послуг та матеріальному виробництві з метою забезпечення самозайнятості населення. Мале підприємництво сприяє створенню нових високооплачуваних робочих місць, збільшенню доходів та підвищенню рівня життя населення, збільшенню податкових надходжень. Однак, незважаючи на позитивні тенденції, загалом потенціал малого підприємництва в Україні все ще

використовується недостатньо.

Важливу роль серед заходів активної політики зайнятості має відігравати заохочення роботодавців, які власне і зберігають та створюють нові робочі місця у перспективних сферах діяльності та виробництва, таких як сільське господарство, промисловість, сфера послуг, будівництво, транспорт, зв'язок, торгівля. З цією метою слід здійснювати економічну підтримку підприємств у вигляді податкових та кредитних пільг, державних замовлень, прискореної амортизації активної частини основних виробничих фондів.

З огляду на ефективність малого підприємництва у забезпеченні зайнятості необхідно розвивати інфраструктуру державної підтримки, правове регулювання та захищеність малого підприємництва, систему податкового стимулювання, налагодити контроль за діяльністю малих підприємств.

Для оптимального створення робочих місць вбачаємо за доцільне у певному регіоні створення різних форм підприємництва у відповідних сферах господарювання відповідно до потреб кожного регіону зокрема, що дозволить стимулювати індивідуальне підприємництво і зменшить рівень безробіття.

Ефективність реалізації заходів у сфері зайнятості населення не може бути вичерпно оцінена лише за кількісними індикаторами, такими як кількість осіб, охоплених програмами, або рівень формального працевлаштування. В умовах ресурсних обмежень територіальних громад, постає потреба у впровадженні багатофакторного фінансово-економічного аналізу, який дозволяє глибше оцінити не лише результативність, але й доцільність використання публічних коштів, враховуючи як коротко-, так і довгострокові соціально-економічні ефекти.

У цьому контексті доцільним є застосування сучасних методичних підходів, заснованих на інструментарії інвестиційного аналізу, а саме:

- DCF (Discounted Cash Flow) – дисконтований грошовий потік

дозволяє врахувати часову вартість грошей і знизити ризик переоцінки короткотермінових вигід програм за рахунок ігнорування відкладених результатів (наприклад, тривалого ефекту від програм перекваліфікації);

- NPV (Net Present Value) – чиста приведена вартість використовується для порівняння альтернативних програм підтримки зайнятості в межах одного бюджету. Вона дозволяє оцінити, чи перевищує соціально-економічна віддача від програми витрати, вкладені в її реалізацію;

- IRR (Internal Rate of Return) – внутрішня норма прибутковості застосовується для визначення оптимальності вкладень у порівнянні з альтернативним використанням публічних ресурсів (наприклад, у медицину чи інфраструктуру);

- Аналіз беззбитковості (break-even analysis) – дозволяє обчислити критичну точку, за якої програма почне приносити відчутні результати (у вигляді новостворених робочих місць, податкових надходжень, скорочення виплат допомоги по безробіттю тощо).

Застосування зазначених інструментів дозволяє врахувати особливості локального ринку праці, цифрову зрілість громади (наявність цифрових даних, можливостей інтеграції), часові затримки реалізації ефекту, структурні ризики (наприклад, залежність від одного галузевого роботодавця), а також довгострокову мультиплікативну віддачу для місцевої економіки.

Більш того, такий підхід сприяє формуванню прозорих механізмів обґрунтування програм зайнятості, підвищує довіру громадськості до рішень влади, а також сприяє інституційному розвитку громад як суб'єктів самостійної політики. Впровадження інструментів фінансово-економічного аналізу може стати важливим кроком у переході до цільового, аналітично підкріпленого управління ринком праці на регіональному рівні.

2. Організація системи громадських робіт та нестандартних форм зайнятості населення. Дані заходи покликані пом'якшити ситуацію на регіональному ринку праці, розраховані на окремі групи населення та

періоди зниження ділової активності. В даний час у країнах з розвинутою ринковою економікою в нестандартних режимах трудяться від 25 до 30% усіх зайнятих, склалася розгалужена та різноманітна система організаційних схем такої зайнятості.

Так, до числа основних різноманітних нестандартних форм зайнятості населення в Україні можна віднести:

- зайнятість протягом неповного робочого дня або неповного робочого тижня, що застосовується для організації ремонтних робіт;
- часткова зайнятість, заснована на використанні робочої сили протягом часу нестандартної тривалості, включаючи тимчасову зайнятість (сезонна, подорова, робота за контрактом, тимчасові громадські роботи), застосовуються у сільському господарстві та будівництві;
- надомна праця, робота за сумісництвом, гнучкі графіки праці, застосовується у народних промислах;
- чергування на робочому місці (розподіл робочого місця протягом робочої зміни між двома або більше працівниками), застосовується на міських маршрутах.

Варто відзначити, що нестандартні режими праці є зручним способом поєднання роботи з іншими видами суспільно-корисної діяльності, наприклад, навчанням, вихованням дітей та сімейними обов'язками, а також прийнятним способом поступового включення чи виходу з трудової діяльності (молодь, інваліди, літні та ін.). Організацію та фінансування громадських робіт та інших альтернативних форм працевлаштування необхідно здійснювати на програмно-цільовій основі шляхом паритетної участі у її розробленні та фінансовому забезпеченні регіональних, місцевих органів влади та Державної служби зайнятості.

Вважаємо, що урізноманітнення правових механізмів оформлення трудових відносин та сприяння частковій зайнятості є досить актуальними для України.

### 3. Розширення масштабу професійної підготовки та перепідготовки

кадрів. Тут слід зауважити, що система професійного навчання та перепідготовки кадрів розрахована в нашій країні переважно на масові професії, а не на попит на ринку праці, який вимагає гнучкості та оперативності реагування на ринкову кон'юнктуру, що змінюється по регіонах.

Враховуючи даний факт вважаємо, що необхідна координація діяльності державної служби зайнятості щодо розроблення ефективних методик навчання, розвиненої навчально-курсової мережі, збору інформації про якісні та кількісні характеристики попиту на робочу силу на ринку праці, налагодження системи обліку безробітних. Необхідною умовою для цього є повсюдне оснащення сучасною електронно-обчислювальною технікою, розвиток інформаційних мереж зв'язку по всій країні, створення банків робочих місць у регіоні.

Сприяти створенню мереж та налагодженню партнерства задля розвитку та розповсюдження інновацій на регіональному або секторальному рівні, а також залучення до цього процесу університетів, дослідницьких установ, підприємств та органів влади.

4. Розвиток корпоративної соціальної відповідальності. Втілення корпоративної соціальної відповідальності як напрямку соціально-економічного прогресу є необхідністю сьогодення.

Слід врахувати, що найперспективнішою моделлю організації суспільного виробництва є соціально орієнтована ринкова економіка, оскільки вона поєднує високу ефективність ринкового механізму та орієнтацію на досягнення справедливості та рівності для усіх.

Так, з боку держави необхідною є активна підтримка, яка повинна визначити основні принципи національної корпоративної соціальної відповідальності, удосконалювати діючі та розвивати нові програми з питань корпоративної соціальної відповідальності, сприяти активному розвитку наукових і практичних розробок для становлення соціально відповідального суспільства.

Беручи до уваги той факт, що зараз в Україні корпоративна соціальна відповідальність проявляється більше як благодійництво, меценатство та спонсорська допомога, і часто зумовлюється нестачею коштів підприємств, проте слід усвідомити, що корпоративна соціальна відповідальність, з однієї сторони, може стати напрямком дій для розвитку працівників, задоволення очікувань та потреб партнерів, акціонерів, постачальників підприємства, а з іншої сторони, це напрямок послідовних дій задля стратегічного розширення ринку купівельної спроможності та збуту діючих та потенційних споживачів шляхом загального зростання добробуту суспільства.

На наш погляд, для нашої держави як на початок найбільш доцільним буде вивчення та втілення досвіду певної моделі регулювання корпоративної соціальної відповідальності, притаманної для інших країн Європейського Союзу, яка передбачає серію заходів державного регулювання щодо стимулювання корпоративної соціальної відповідальності.

5. Боротьба із тіньовою зайнятістю. В боротьбі з даним негативним явищем виступає потреба співпраці із ЄС та МОП щодо застосування адекватних заходів задля його подолання.

Інструменти активізації політики зайнятості ЄС, концептуально, «легалізовані» в Україні, проте виконавча ефективність даних заходів на сьогодні є сумнівною. Державна служба зайнятості на даному етапі не може в повній мірі забезпечити персоналізацію брокерських послуг, врахування особистих побажань безробітного під час працевлаштування. Прикладом даного факту якраз і виступає найбільша ефективність такого інструменту зайнятості, як громадські роботи. Кількість безробітних, які залучаються до громадських робіт постійно збільшується, при тому таке залучення, як правило, не забезпечує подальше постійне працевлаштування. А тому за доцільне вбачається переформування служби зайнятості із традиційної державної установи у сервісно-орієнтовану службу, основним призначенням якої виступатиме активна державна політика у сфері зайнятості населення для розв'язання питань продуктивної та повної зайнятості, впровадження

дійових заходів працевлаштування тих, хто в пошуках роботи. Відповідно потребують зміни підходи щодо застосування перекваліфікації безробітних, тому що даний чинник також не впливає на посилення подальшого працевлаштування.

Здійснення запропонованих заходів дозволить підвищити ефективність державного регулювання та підняти рівень зайнятості населення на усіх рівнях, включаючи і регіональний.

Сучасна Україна, перебуваючи в умовах правового режиму воєнного стану протягом понад року, зіткнулася з важливими викликами, які неминуче мають великий вплив на зайнятість населення та її державне регулювання. Ця нестабільна ситуація суттєво перевернула традиційні економічні та соціальні динаміки.

По-перше, воєнний стан може призвести до зниження обсягів виробництва і послуг у регіонах, де він оголошений. Це може мати негативний вплив на підприємства, робочі місця та доходи населення. Завдяки правовому режиму воєнного стану, держава отримує можливість більш жорстко регулювати діяльність підприємств, зокрема в межах військових ділянок, що може впливати на робочі місця та зайнятість.

По-друге, війна впливає на міграційні процеси. Внутрішня переміщеність людей через конфліктні зони може призвести до змін на ринку праці, зокрема до великої кількості безробітних або недосяжних для працевлаштування мешканців цих територій.

По-третє, воєнний стан може призвести до руйнування інфраструктури та зменшення інвестицій. Це впливає на підприємства, які можуть зменшити обсяги виробництва або навіть припинити діяльність, що може вплинути на зайнятість населення.

У контексті цих викликів, державне регулювання зайнятості стає важливим інструментом для забезпечення стійкості економіки та соціальної стабільності. Держава може вживати заходів для створення нових робочих місць, підтримки підприємств, що потерпають від конфлікту, та надання

допомоги тим, хто втратив робоче місце через війну. Важливо також розробити програми перекваліфікації для працівників, чиї професії стали неактуальними через зміни в економіці.

Таким чином, в умовах правового режиму воєнного стану та повномасштабної війни, зайнятість населення стає важливим аспектом соціально-економічної політики. Держава має активно регулювати цей процес, забезпечуючи стійкість ринку праці та соціальну підтримку громадян, що потерпають від наслідків конфлікту.

### **Висновки до розділу 3**

Проведено аналіз, який показує, що зайнятість населення є складним соціально-економічним явищем і має дві основні складові: економічну і соціальну. Економічна сутність зайнятості полягає в активній діяльності людей, спрямованій на створення валового внутрішнього продукту або національного доходу. Соціальна сутність зайнятості відображає необхідність особи в самовираженні й самоствердженні через суспільно корисну працю, а також ступінь задоволення за рахунок доходів за певного рівня соціально-економічного розвитку суспільства.

Враховуючи той факт, що функціонування українського ринку праці є однією з складових ринків праці країн – членів ЄС, це свідчить про наближення до стандартів європейського ринку праці в контексті соціальної безпеки країни в умовах євроінтеграції.

На підставі аналізу спеціальної наукової літератури виділено пряме та

непряме регулювання зайнятості населення. Так, пряме регулювання зайнятості населення передбачає розроблення та впровадження програм виробничого навчання і перепідготовки кадрів; регулювання робочого часу; регулювання міжрегіональної й міжнародної міграції робочої сили; програми зайнятості молоді, людей похилого віку, інвалідів; колективно-договірна система наймання робочої сили; заходи щодо раціонального регіонального розміщення робочої сили; встановлення розмірів заробітної плати та своєчасної її виплати.

Непряме регулювання зайнятості населення здійснюється через зміну умов господарювання шляхом кредитно-грошової, податкової, бюджетної й амортизаційної політики, використання системи охорони здоров'я, пенсійного забезпечення для всіх громадян, що створює однакові стартові умови на ринку праці, освіти. Залежно від впливу на ринок праці державна політика зайнятості повинна бути спрямована на регулювання попиту та пропозиції робочої сили, заробітної плати, що проявляється через визначення якісних та кількісних параметрів ринку праці, розрахунку мінімальної та середньої по регіону, галузі заробітної плати.

Встановлено, що європейська інтеграція передбачає гармонізацію національного законодавства з *acquiscommunitaire*, оскільки норми ЄС в відповідають цілям результативної політики зайнятості та забезпечують запобігання дискримінації зайнятості, забезпечення вільного переміщення працівників, професійної освіти і навчання, функціонування спільного ринку праці.

Виділено та проаналізовано основні напрями європейської інтеграції як чинника державного регулювання зайнятості населення в Україні та заходи їх реалізації.

Обґрунтовано, що в усіх центрах зайнятості населення в регіоні повинно здійснюватися взаємодія з різними громадськими організаціями з надання освітніх послуг для безробітних та залучення їх до громадських робіт. Ефективна співпраця центрів зайнятості з громадськими організаціями

забезпечує проведення громадських робіт, а саме: допомога людям з вадами слуху та вадами зору, навчання незрячих, підтримка осіб, звільнених з місць позбавлення волі.

За умови скоординованих спільних дій державних органів, громадських організацій, підприємств та установ можна успішно втілювати в життя державну політику зайнятості. Так, відзначено, що результативна робота державної служби зайнятості є за умови співпраці з місцевими органами влади, соціальними партнерами-роботодавцями, профспілками, іншими громадськими організаціями. Така співпраця надасть можливість вирішити проблеми зайнятості безробітних, які належать до вразливих категорій населення, підвищить їх соціальну захищеність.

Виділено сучасні пріоритети удосконалення системи надання соціальних послуг безробітним, які потребують додаткового соціального захисту через їх не конкурентоспроможність на ринку праці в Україні.

Відзначено, що державно- громадського співробітництва в процесі удосконалення регулювання зайнятості населення відіграє важливу роль, оскільки здійснюється різними формами та методами.

Зауважено, що не менш важливу роль поряд із державно-громадським співробітництвом у процесі удосконалення регулювання зайнятості відіграє соціальний діалог. Адже завдяки реалізації механізму соціального діалогу досягається узгодження спільних інтересів працівників, роботодавців та органів виконавчої влади й місцевого самоврядування з питань трудових відносин.

Проаналізовано, що основу соціального діалогу складає переговорний процес, який спрямовується на зближення і визначення, досягнення спільних домовленостей та прийняття погоджених рішень між представницькими органами роботодавців, працівників, органами виконавчої влади та місцевого самоврядування, шляхом забезпечення балансу реалізації інтересів сторін, з метою запобігання трудових конфліктів між суб'єктами соціально-трудова відносин.

Запропоновано визначити соціальний діалог як процес наближення та визначення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень з питань формування й реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, економічних, соціальних відносин сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування.

Аргументовано, що обов'язковими умовами соціального діалогу на всіх рівнях можна вважати: добровільність, відповідальність, рівноправність, самообмеження під час переговорів у межах чинного законодавства та погоджених правил.

Обґрунтовано доцільність закріплення на законодавчому рівні права профспілок отримувати інформацію щодо стану забезпечення зайнятості на конкретному підприємстві; відомостей про вжиття заходів сприяння реалізації права на зайнятість; передбачити юридичну відповідальність у випадку не надання відповідної інформації роботодавцем.

Визначено, що використання усіх видів переговорів, консультацій чи обміну інформацією між усіма суб'єктами ринку праці сприяє успішності соціального діалогу.

Проаналізовано роль соціального діалогу в процесі удосконалення регулювання зайнятості населення і відзначено, що як інститут державного регулювання соціальний діалог посідає ключове місце у забезпеченні участі роботодавців, працівників щодо розроблення та здійснення соціально-трудової та соціально-економічної політики, а також виступає інструментом забезпечення балансу інтересів найманих робітників, підприємців і влади на користь суспільства загалом.

Виділено та проаналізовано основні напрями реформування системи соціального діалогу в Україні з метою удосконалення регулювання зайнятості.

Обґрунтовано, що в Україні у системі вдосконалення державної

політики зайнятості населення першочерговим має стати визначення соціальної моделі, яка дозволить забезпечити гідний рівень життя громадян шляхом реалізації права на підвищення матеріального добробуту і духовного розвитку в умовах свободи, економічної стабільності й рівних можливостей.

Виокремлено пріоритетні завдання державної політики у сфері зайнятості населення.

Обґрунтовано, що удосконалення регіонального управління зайнятістю повинно включати: структурну перебудову органів державної влади і органів місцевого самоврядування, спрямовану на якісне забезпечення зайнятості населення (удосконалення політики соціального партнерства, розширення сфери надання послуг населенню, систематизація функціональних обов'язків, підвищення освітнього рівня фахівців) та модернізацію Державної служби зайнятості України із зосередженням на регіональну складову.

Проаналізовано, що в умовах модернізації державної політики зайнятості з метою вирішення окреслених проблемних питань, одним із важливих напрямів є удосконалення системи управління регіональною службою зайнятості і виділено основні наслідки такого удосконалення.

Виокремлено та систематизовано основні недоліки ефективного функціонування механізму державного регулювання ринку праці в сучасних умовах.

Виділено та проаналізовано основні напрямки шляхів удосконалення державного регулювання зайнятості населення на регіональному рівні в умовах євроінтеграції.

Ефективність запропонованих заходів має оцінюватися не лише за кількісними показниками охоплення населення програмами зайнятості, а й через багатофакторний фінансово-економічний аналіз, який дозволяє обґрунтовано приймати рішення в умовах обмежених ресурсів територіальних громад. У цьому контексті доцільним є застосування методичних підходів до оцінювання ефективності програм зайнятості на

основі таких інструментів, як дисконтований грошовий потік (DCF), чиста приведена вартість (NPV), внутрішня норма рентабельності (IRR) та аналіз беззбитковості. Зазначені інструменти забезпечують можливість комплексної оцінки доцільності інвестицій у програми сприяння зайнятості з урахуванням цифрової зрілості громади, специфіки локального ринку праці, часових лагів ефекту від реалізації, а також потенціалу соціально-економічної віддачі для місцевих бюджетів та домогосподарств.

Основні положення розділу дисертаційної роботи відображені в таких працях автора: [3; 5; 7;8].

## ВИСНОВКИ

У дисертації здійснено теоретичне узагальнення та нове вирішення наукового завдання, що полягає в обґрунтуванні теоретико-методичних засад та розробці практичних рекомендацій, спрямованих на удосконалення механізмів регулювання зайнятості населення на регіональному рівні в умовах євроінтеграції. Отримані наукові результати дозволяють сформулювати такі висновки і практичні рекомендації:

1. Систематизовано та з'ясовано наукові та методичні підходи й інструменти дослідження сутності державного регулювання зайнятості населення на регіональному рівні та з'ясовано завдання регулювання зайнятості населення на мезорівні. На його основі під зайнятістю населення запропоновано розуміти особливий вид діяльності громадян, не заборонений законодавством України, який здійснюється відповідно до укладених трудових договорів та передбачає задоволення як загальнодержавних потреб, так і потреб окремих домогосподарств, що має безпосередній відповідний вплив на рівень розвитку економіки країни та якість життя окремих сімей, а також впливає на відтворення, розподіл та перерозподіл трудової активності населення.

У межах дослідження також уточнено категоріально-понятійний апарат державного регулювання зайнятості шляхом конкретизації змісту дефініцій «зайнятість населення» та «моніторинг зайнятості», що дозволило більш чітко окреслити їх роль у системі прийняття управлінських рішень на регіональному та локальному рівнях. Одночасно введено до наукового обігу поняття «цільовий контроль функціонування системи зайнятості населення у територіальній громаді», яке визначено як упорядковану сукупність організаційно-правових, інформаційно-аналітичних та фінансово-економічних процедур, спрямованих на систематичне відстеження локальних параметрів ринку праці та оперативну адаптацію заходів публічного

управління до соціально-економічних викликів, що особливо актуалізується в умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення.

Розвиток трудових ресурсів в обставинах поступового інтегрування до світової спільноти є обов'язковою умовою їх ефективного використання, а також реалізації кожним громадянином держави права на працю та гідний рівень життя. В обставинах переходу до ринкової економіки обґрунтовано доцільність напрацювання напрямів ефективного використання наявного трудового потенціалу країни та регіонів, що сприятиме підвищенню конкурентоспроможності на ринку праці, а відтак і на ринку товарів та послуг національного виробництва.

Обґрунтовано, що напрями та методи державного регулювання зайнятості та ринку праці є різноманітними й визначаються конкретною економічною ситуацією в країні, глибиною дисбалансів на ринку праці та регіональними особливостями соціально-економічного розвитку. Найбільш поширеними серед них є створення нових робочих місць, розвиток та підтримка малого підприємництва, розширення масштабів професійної підготовки та перепідготовки кадрів, а також організація громадських робіт.

Регулювання зайнятості громадян на мезорівні є базисом найповнішого врахування місцевих характеристик та напрямів соціально-економічного зростання. Саме на цьому рівні відбувається взаємодія значної кількості інституцій – органів місцевого самоврядування, служб зайнятості, профспілок, роботодавців та інших суб'єктів із безпосередніми учасниками ринку праці, що ускладнює можливість ефективного регулювання виключно централізованими методами. На мезорівні найбільш чітко проявляються соціальні, економічні, демографічні та інші диспропорції розвитку, що потребує застосування адаптивних механізмів регулювання, у тому числі інструментів цільового контролю на рівні територіальних громад як складової багаторівневої системи управління зайнятістю (державний – регіональний – локальний рівні).

Таким чином, процес регулювання зайнятості громадян на мезорівні передбачає розв'язання таких завдань: формування трудових ресурсів, що відповідають кількісним і якісним потребам регіональної економіки з урахуванням місцевих соціокультурних особливостей; забезпечення підприємств необхідними кадрами, у тому числі через міжрегіональний перерозподіл трудових ресурсів; гарантування продуктивної зайнятості шляхом навчання, перенавчання та працевлаштування вивільнених працівників і безробітних; забезпечення галузевої та професійно-кваліфікаційної збалансованості між системою підготовки кадрів та структурою робочих місць.

2. Виокремлено в якості конкретних механізмів державного регулювання зайнятості: нормативно-правовий, організаційно-інституційний та економічний механізми. Розроблено схему державного регулювання зайнятості, яка передбачає здійснення впливу на об'єкт за рахунок узгодженої дії зазначених механізмів, що функціонують у рамках багаторівневої системи управління зайнятістю: державний – регіональний – територіальний рівні.

Удосконалено модель регулювання зайнятості населення на регіональному рівні шляхом доповнення її механізмом цільового контролю, який забезпечує регулярне відстеження локальних соціально-економічних параметрів ринку праці, включаючи структуру попиту на робочу силу, рівень заробітної плати, наявність колективних договорів і соціальних пакетів, а також виконання договірних зобов'язань роботодавців. Особливістю запропонованого механізму є його здатність до інтеграції даних з територіальних громад у централізовану інформаційно-аналітичну платформу, що значно підвищує точність управлінських рішень та ефективність регіональної політики зайнятості.

У структурі організаційно-інституційного механізму вперше обґрунтовано доцільність впровадження нової інституційної одиниці – фахівця з цільового контролю функціонування системи зайнятості у

територіальній громаді, основними функціями якого є систематизація, аналіз і передача даних про стан локального ринку праці, а також налагодження комунікації між місцевими органами влади, службами зайнятості та роботодавцями. Вказаний фахівець розглядається як ключовий елемент адаптивності системи регулювання зайнятості до викликів воєнного стану, соціально-економічної нестабільності та потреб післявоєнного відновлення.

Розроблений нормативно-правовий механізм формує правове поле для реалізації регуляторних функцій держави, забезпечення створення та діяльності інституцій у сфері зайнятості на державному та регіональному рівнях, реалізації процедур фінансування державних заходів, соціального захисту та підтримки економічної активності в регіонах.

Інституційний вплив на соціально-економічний розвиток регіону запропоновано охарактеризувати за критеріями: фундаментальний (створення інституційної інфраструктури), модифікаційний (адаптація структур до кризових умов) та оптимізаційний (підвищення ефективності управлінських рішень). Організаційно-інституційний механізм збагачено функціональним інструментарієм цільового контролю, що забезпечує адресність, гнучкість і результативність регуляторних впливів у системі зайнятості.

Реалізація державної політики у сфері зайнятості є взаємопов'язаною з економічною, інноваційною, інвестиційною та освітньою політиками. Завдяки цьому у межах удосконаленого механізму з'являється можливість орієнтації всіх учасників процесу на взаємодію в рамках спільних норм, правил і цілей, а також підвищення керованості та прозорості соціально-трудова відносин на регіональному рівні.

Економічний механізм, як складова регулювання зайнятості, охоплює цільове застосування організаційних форм і економічних методів стимулювання зайнятості, зокрема компенсаційних інструментів, що функціонують у службах зайнятості. До них належать постійна складова (посадовий оклад), змінна (премії, бонуси), а також соціальні пільги. Цей

інструментарій забезпечує фінансову мотивацію, сприяє підтримці внутрішньої мобільності, стимулює легалізацію трудових відносин і посилює конкуренцію між роботодавцями за якісну робочу силу.

3. Аналіз зарубіжного досвіду свідчить про те, що у країнах із розвиненими економіками існують різні моделі регулювання системи зайнятості населення, серед яких найбільш репрезентативними є: континентальна (Німеччина, Франція), скандинавська (Швеція, Норвегія, Данія), японська, англоамериканська (США, Великобританія, Канада, Ірландія). Кожна з них характеризується власними інституційними підходами до організації ринку праці, рівнем участі держави, ступенем централізації/децентралізації регулювання, роллю місцевих громад та роботодавців, а також рівнем автоматизації процесів управління.

Враховуючи досвід провідних країн, виділено низку універсальних заходів, які забезпечують ефективність регіональних механізмів управління зайнятстю, і які можуть бути адаптовані в Україні в умовах євроінтеграції. До таких заходів належать: регулярний збір, обробка та поширення інформації щодо попиту і пропозиції на ринку праці; створення єдиної електронної бази даних про стан ринку праці; розвиток системи професійно-технічного навчання, профорієнтації та перепідготовки; розроблення програм підвищення конкурентоспроможності безробітних; впровадження регіональних програм зайнятості, цільових громадських робіт; підтримка малого та середнього бізнесу; розвиток системи соціального забезпечення та корпоративної відповідальності; стимулювання створення нових робочих місць шляхом запровадження податкових пільг; формування організаційних і соціальних умов для гарантування зайнятості; підтримка гнучких форм зайнятості населення (часткова, сезонна, дистанційна, змішана).

Окремо наголошено на важливості залучення приватного сектора до активної політики зайнятості та розвитку спеціалізованих комерційних структур, які надають послуги з працевлаштування, підвищення кваліфікації, кар'єрного консультування.

У цьому контексті положення, запропоновані в дисертації, становлять авторське доповнення до зарубіжного досвіду, зокрема через введення механізму цільового контролю функціонування системи зайнятості населення у територіальній громаді, який відрізняється від традиційних підходів фокусом на локальні соціально-економічні індикатори, інтеграцією даних у єдину інформаційно-аналітичну систему та формуванням управлінських рішень на основі даних саме територіальних громад. Запровадження інституційної одиниці – фахівця з цільового контролю та оцінювання ефективності програм зайнятості через інструменти фінансово-економічного аналізу (DCF, NPV, IRR) не мають прямих аналогів у вивчених моделях, що свідчить про інноваційність і прикладну цінність запропонованих рішень для України в умовах воєнного стану та посткризового відновлення.

Отже, зарубіжний досвід став методологічною основою для формування власної моделі регіонального регулювання зайнятості, яка адаптована до умов децентралізації, цифровізації та кризової нестабільності, а також враховує потенціал громад як базової ланки реалізації політики зайнятості.

4. З'ясовано, що державно-громадське співробітництво в процесі удосконалення регулювання зайнятості населення відіграє ключову роль, оскільки здійснюється різними формами та методами, що потребують подальшого інституціонального зміцнення та організаційного переосмислення. Така взаємодія є особливо актуальною в умовах децентралізації, воєнного стану та необхідності ефективного використання потенціалу територіальних громад.

У межах дослідження наголошено, що ефективне функціонування запропонованого механізму цільового контролю зайнятості потребує високого рівня координації між публічними та громадськими структурами, а також запровадження нових форм співпраці у межах соціального діалогу. Зокрема, діяльність фахівця з цільового контролю, який є новою

інституційною одиницею на рівні територіальної громади, передбачає налагодження регулярної комунікації з громадськими організаціями, місцевими органами влади, регіональними службами зайнятості, роботодавцями та представниками профспілкових організацій. Це дозволяє оперативно реагувати на локальні зміни ринку праці та адаптувати політику зайнятості до потреб населення.

У зв'язку з цим, визначено пріоритетні напрями розвитку державно-громадського партнерства: активна співпраця з громадськими організаціями у напрямках надання освітніх послуг для безробітних та залучення їх до громадських робіт; створення умов для широкого інформування населення і роботодавців про стан ринку праці через ЗМІ, публічні заходи, інформаційні платформи; запровадження формального процесу оцінки ефективності співпраці з соціальними партнерами, освітніми закладами, бізнес-асоціаціями, агенціями з працевлаштування; координація проведення наукових досліджень за участі представників ССО, з акцентом на захист вразливих категорій населення; удосконалення системи матеріального забезпечення безробітних та розвиток адресних підходів; створення нових форматів взаємодії з роботодавцями, зокрема через комісії з працевлаштування при службах зайнятості та органах місцевого самоврядування, що братимуть участь у формуванні середньострокового прогнозу ринку праці; регулярне проведення професійних діалогових платформ: круглих столів, науково-організаційних конференцій, міжсекторальних тренінгів за участю громадськості, ЗМІ, ТГ і представників влади.

Визначено, що механізм соціального діалогу, як складова публічного управління, має забезпечувати узгодження інтересів працівників, роботодавців і органів влади через переговорні механізми, які дозволяють запобігати соціально-трудовим конфліктам, формувати баланс очікувань та реальних можливостей на локальному ринку праці.

5. Виділено ключові напрями удосконалення державного регулювання зайнятості населення на регіональному рівні в умовах євроінтеграційного курсу України, воєнного стану та післявоєнного відновлення. Ці напрями ґрунтуються на принципах багаторівневості, відкритості, цифрової трансформації та результативності регіональної політики.

Одним з визначальних чинників модернізації регіональної політики у сфері зайнятості є зміцнення економічного потенціалу територіальних громад як повноцінних суб'єктів публічного управління. Зокрема, йдеться про розширення інструментів підтримки самозайнятості, стимулювання розвитку малого та середнього бізнесу, створення сприятливих умов для підприємницької ініціативи, включаючи податкові стимули, фінансову підтримку та сервісні платформи доступу до ринку.

Потребує поглиблення і механізм адаптації системи професійної підготовки та перепідготовки кадрів до регіональної ринкової кон'юнктури, зокрема шляхом впровадження модульного навчання, короткострокових сертифікатних програм, дуальної освіти та мобільних освітніх платформ. Актуальним є і розвиток гнучких та нестандартних форм зайнятості, включаючи часткову, сезонну, проектну, дистанційну, надомну та ротатійну форми організації праці, особливо в умовах нестабільності та внутрішньої міграції населення.

Окремий пріоритет становить легалізація трудових відносин через інституційні заходи подолання тіньової зайнятості, удосконалення фіскального адміністрування, підвищення прозорості процедур на місцевому рівні, створення механізмів взаємодії між ДПС, органами місцевого самоврядування та службами зайнятості.

Суттєвого оновлення вимагає і інформаційно-аналітичне забезпечення управлінських рішень. У межах дослідження запропоновано впроваджувати регіональні платформи для збору, обробки та інтеграції даних про попит і пропозицію на ринку праці, з урахуванням цифрової зрілості територіальних громад. Такий підхід дозволяє підвищити швидкість прийняття рішень,

зменшити управлінське навантаження, оптимізувати бюджетне планування та забезпечити прозорість.

З метою оцінювання ефективності програм зайнятості доцільно застосовувати інструменти фінансово-економічного аналізу (DCF, NPV, IRR, аналіз беззбитковості), які дозволяють не лише оцінювати прямі витрати і вигоди, але й враховувати довгострокову віддачу для економіки громади. Це дозволяє здійснювати стратегічне обґрунтування вибору програм підтримки зайнятості з урахуванням обмежених ресурсів і необхідності раціонального перерозподілу публічних коштів.

Визначальним інституційним компонентом удосконалення регіональної політики зайнятості є зміна архітектури взаємодії між державними, регіональними та місцевими суб'єктами управління. У цьому контексті автором запропоновано нову управлінську роль – фахівця з цільового контролю функціонування системи зайнятості населення у громаді, який здійснює постійний аналітичний супровід локального ринку праці, забезпечує зворотний зв'язок, формує пропозиції для служб зайнятості та органів влади, координує діалог із соціальними партнерами.

З урахуванням європейських підходів, авторське бачення розвитку механізмів регіональної політики зайнятості передбачає перехід до цільового, аналітично підкріпленого управління, заснованого на даних, інституційній відповідальності, інтеграції локального контексту в централізовану політику.

Запропоновані рішення мають потенціал для практичного застосування в умовах: посилення децентралізації повноважень у сфері зайнятості; цифрової трансформації публічних послуг; створення нової парадигми соціально орієнтованого ринку праці, адаптованого до умов війни, демографічних втрат, внутрішнього переміщення та відновлення людського капіталу.

Таким чином, сформульовані рекомендації становлять системне і логічно завершене методичне підґрунтя для впровадження модернізаційних змін у механізми регіонального регулювання зайнятості населення України в

умовах сучасних викликів та є перспективною основою для подальших наукових досліджень у сфері публічного управління, економічної безпеки та соціальної політики.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аналітичний звіт Науково-дослідного інституту праці і зайнятості населення. Київ. 2015 рік. URL: [http://ndei.me.gov.ua/index.php?option=com\\_content&view=article&id=203&Itemid=79](http://ndei.me.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=203&Itemid=79)
2. Андрієвський О.Г. Вплив інформаційних технологій на ринок праці та сферу зайнятості в умовах глобалізаційних процесів. *Теорія та практика публічного управління та адміністрування у XXI сторіччі*: матеріали II Всеукраїнської науково-практичної конференції за міжнародною участю здобувачів вищої освіти та молодих вчених (Київ, 22 листопада 2019 р.) / за заг. ред. М. М. Білинської, О. М. Петроє, І. О. Дегтярьової. Київ: НАДУ, 2019. С. 23–24.
3. Андрієвський О.Г. Вплив організаційної структури органів виконавчої влади зарубіжних країн на систему державного регулювання сфери зайнятості населення. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В.І. Вернадського. Серія: Державне управління*. Т. 31 (70), № 3. 2020. С. 1–6.
4. Андрієвський О.Г. Державне регулювання зайнятості населення на регіональному рівні: теоретичні засади. *Економіка та держава. Серія: Державне управління*. 2020. № 1. С. 24–28.
5. Андрієвський О.Г. Європейські пріоритети у сфері зайнятості в умовах сталого розвитку. *Україна 2030: публічне управління для сталого розвитку*: матеріали щоріч. міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 2020 р.) : у 3 т. / за заг. ред. А. П. Савкова, М. М. Білинської, О. М. Петроє. Київ: НАДУ, 2020. Т. 2. С. 12–14.
6. Андрієвський О.Г. Інструменти дослідження державного регулювання зайнятості населення. *Теорія та практика публічного управління та адміністрування у XXI сторіччі*: матеріали III Всеукр. наук.-практ. конф. за міжнар. участю здобувачів вищої освіти та молодих вчених у

межах заходу «Школа розвитку молоді» (Київ, 25 листопада 2020 р.) / за заг. ред. А. Савкова, М. Білінської, О. Петроє, І. Дегтярєвої. Київ: НАДУ, 2020. С. 11–12.

7. Андрієвський О.Г. Особливості ролі державно-громадського співробітництва в процесі регулювання зайнятості населення. *Наукові перспективи (Серія: Державне управління, Право, Економіка, Медицина, Педагогіка, Психологія)*. Вип. № 4(34) 2023. С. 31–44.

8. Андрієвський О.Г. Чинники державного регулювання зайнятості населення в Україні. *Актуальні проблеми науки і практики: сталий розвиток в умовах воєнного стану: тези доповідей учасників міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої пам'яті д.е.н., професора Горбоноса Федора Володимировича (Львів, 26–27 грудня 2022 року)*. Львів: ЗВО «Львівський університет бізнесу та права», 2022. URL: <http://lubp.com.ua/wp-content/uploads/2022/12/83.pdf>

9. Батюк А.А. Державне регулювання ринку праці молоді в Україні: дис. ... канд.. наук з держ. управл... : 25.00.02. Харків. Харківський регіональний інститут державного управління. 2018. 220 с.

10. Безусий В. В. До вивчення закордонного досвіду в сфері забезпечення зайнятості населення. *Форум права*. 2010. № 4. С. 54–57.

11. Бичко А.К., Бичко І.В., Табачковський В.Г. *Історія філософії*. підручник. Київ. 2001. 408 с.

12. Бізонич Д. В. Нормативно-правовий механізм контролю за якістю житлово-комунальних послуг органами самоорганізації населення у сучасній Україні. *Public Administration and Regional Development*. 2021. №12 С. 356–375.

13. Богатирьов К.О. Ринок праці та стратегія зайнятості в ЄС. *Ефективна економіка*. 2012. № 11. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=1593>

14. Боков О.В. Розвиток регіональних ринків праці в умовах децентралізації. *Проблеми управління соціальним і гуманітарним розвитком:*

матеріали XI регіон. наук.-практ. конф. за міжнар. участю за заг. ред. Кіреєвої О.Б. Дніпро : ДРІДУ НАДУ. 2017. С. 629-632. URL: [http://www.dridu.dp.ua/konf/konf\\_dridu/2017%20Material\\_Social\\_develop.pdf](http://www.dridu.dp.ua/konf/konf_dridu/2017%20Material_Social_develop.pdf)

15. Боков О.В. Удосконалення регіональної політики зайнятості населення в умовах децентралізації системи державного управління в Україні. *Право та державне управління*. 2021. № 2. С. 90-97. URL: [http://pdu-journal.kpu.zp.ua/archive/2\\_2021/16.pdf](http://pdu-journal.kpu.zp.ua/archive/2_2021/16.pdf)

16. Боков О.В., Ворона П.В. Інституційний механізми політики Європейського Союзу в сфері зайнятості населення. *Ринок праці та зайнятість в Україні: реалії та перспективи: колективна монографія. за наук. ред. Кожем'якіної С., Калініном С. К.: ІПК ДСЗУ. 2018. С. 334-349.*

17. Бондаревська К. Зайнятість сільського населення в сучасних умовах. *Науковий вісник Одеського національного економічного університету*. 2015. № 10. С. 19–32.

18. Борисова Л.П. Проблеми та перспективи розвитку соціального партнерства в Україні. *Економіка і суспільство*. 2016. Випуск 3. С. 350-354. URL: [https://economyandsociety.in.ua/journals/3\\_ukr/62.pdf](https://economyandsociety.in.ua/journals/3_ukr/62.pdf)

19. Борімчук М.Ю. Основні напрями аналізу ефективності служб зайнятості європейських країн. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2014. № 2. С. 51-54. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/rpzn\\_2014\\_2\\_14](http://nbuv.gov.ua/UJRN/rpzn_2014_2_14)

20. Валовий внутрішній продукт у II кварталі 2021 року. URL: [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua).

21. Валовий внутрішній продукт у 2022 року. URL: [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua).

22. Васильченко В. С. Державне регулювання зайнятості. К.: КНЕУ, 2003. 252 с.

23. Васильченко В.С. Управління трудовим потенціалом: навч. посібник К.: КНЕУ, 2005. 403 с.

24. Вірт Ю. П., Заярна Н. М. Шляхи і напрямки державного регулювання ринку праці в Україні в умовах економічної кризи. *Наук. вісн.*

*НЛТУ України*. 2010. Вип. 20. С. 195–198.

25. Вірт Ю. П. Шляхи і напрямки державного регулювання ринку праці в Україні в умовах економічної кризи. *Наук. вісн. НЛТУ України*. 2010. Вип. 20. С. 195 – 198.

26. Власова Т. Р., Чобанюк Н. В. Інституційний механізм регулювання ринку праці в Україні. *Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. Економічні науки*. 2014. № 2. С. 7–14.

27. Волківська А.М. Рівні регулювання зайнятості населення. *Ефективна економіка*, 2016. № 2. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=4788>.

28. Воротін, В.Є. Макроекономічне регулювання в умовах глобальних трансформацій: монографія. К.: УАДУ, 2002. 392 с.

29. Гайдаш О. С. Державне регулювання ринку праці як фактор сталого розвитку української економіки. *Сталий розвиток економіки*. 2013. № 2. С. 60-65.

30. Гейер Г. В., Болгов В. Є. Нормативно-правовий механізм інноваційного розвитку економіки України. *Економічний аналіз* : зб. наук. праць. 2013. Том 13. С. 14–21.

31. Гербеда С.В. Розвиток державного управління соціальним діалогом в Україні. *Інвестиції: практика та досвід*. 2012. № 14. С. 81-84. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ipd\\_2012\\_14\\_23](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ipd_2012_14_23)

32. Гнибіденко І. Ф. Нові теоретико-методологічні аспекти дослідження властивостей та функцій сфери зайнятості. *Проблеми науки*. 2005. № 2. С. 2-9.

33. Гнибіденко І. Ф. Соціальна безпека: теорія та українська практика : монографія. К. : КНЕУ 2006. 292 с.

34. Головка М.Л., Пастухов В.П. Зайнятість населення України: соціально-економічні, правові та історичні аспекти. К. 1998. 381 с.

35. Гордєєва-Герасимова Л. Ю. Ринок праці як соціальна передумова формування фінансової бази регіону. *Молодий вчений*. 2016. № 6. С. 33-38.

36. Гречишкін В. Удосконалення державного управління зайнятстю населення. *Україна: аспекти праці*. 2007. № 6. С. 17-19.
37. Гринкевич С. С., Смолярчук І. О. Важелі державного регулювання ринку праці в Україні. *Науковий вісник НЛТУУ*. Львів : НЛТУУ. 2006. Вип. 16.3. С. 141-144.
38. Гринкевич С. С. Трансформаційні зміни національного ринку праці в умовах євроінтеграції. *Бізнес Інформ*. 2014. № 10. С. 197-202.
39. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини. К.: Знання. 2012. 559 с.
40. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. К. : Знання; КОО, 2001. 254 с.
41. Гуменюк А. М. Структурно-інституціональні зрушення та міграція трудових ресурсів в контексті економічної безпеки регіону. *Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. Міграційні процеси в умовах поліетнічного середовища регіону* : зб. наук. пр. Львів : НАН України. Ін-т регіональних досліджень, 2009. Вип. 6 (80). 586 с.
42. Гургула О. М. Зарубіжний досвід регулювання зайнятості населення та можливості його використання в Україні. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер.: Економічні науки*. 2014. №6 (4). С. 121-124.
43. Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці. URL: [http://www.zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_260](http://www.zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_260)
44. Дяків О. П. Сучасні особливості трансформації форм зайнятості в регіоні та перспективи їх розвитку. *Соціально-трудова відносини: теорія та практика*. 2014. № 1. С. 252-259.
45. Дяченко М. І. Державне управління зайнятості населення регіону. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2018. № 2. URL: <http://www.dy.nauka.com.ua/?op=1&z=1183>.
46. Європейська соціальна хартія ратифікована із заявами Законом України від 14.10.2006 р. № 137-V. URL:

[https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_062#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text).

47. Єлейко І. В. Політика зайнятості у перехідній економічній системі України : автореф. дис. ... к. е. н. : спец. 08.01.01 «Економічна теорія». Львів, 2002. 22 с.

48. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. К.: Кондор, 2004. 432 с.

49. Жибак М. Соціально-економічна сутність зайнятості, її структура та основні функції. *Економічний аналіз*. 2008. Вип. 3 (19). С. 35-36.

50. Заборгованість із виплати заробітної плати на 1 вересня 2021 року. URL: [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua).

51. Загвойська О. В. Основні механізми державного регулювання зайнятості сільського населення. *Державне управління: теорія та практика*. 2005. № 2. URL: <http://academy.gov.ua/ej/ej2/txts/soc/05zovzsn.pdf>.

52. Зайнятість та безробіття населення в II кварталі 2021 року. URL: [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua).

53. Закерничний П.І. Поняття та форми зайнятості. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Сер. Право. 2014. Вип. 25. С. 100-103.

54. Зова В. А. Продуктивна зайнятість як основа механізму поєднання економічного зростання і соціального розвитку. *Вісник Дніпропетровського національного університету залізничного транспорту імені академіка В. Лазаряна*. 2008. Вип. 22. С. 207–211.

55. Зоїдзе Д. Р. Регулювання зайнятості населення : автореф. дис. ... к.е.н. : спец. 08.09.01 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика». Х., 2004. 24 с.

56. Іванова Л. В., Сорока О. В. Державне регулювання зайнятості: навч. посіб. Одеса: ОНЕУ, 2015 р. 264 с.

57. Іванова Т. Л. , Зубриккіна М. В. Зайнятість населення як складова сталого розвитку регіону. *Сталий розвиток економіки*. 2013. № 2. С. 148-152.

58. Іванченко А.В. Основні складові механізмів державного

регулювання зайнятості населення в Україні. *Публічне управління: теорія та практика*. 2012. №1(9). С.111-117.

59. Ільч Л. М. Трудовий потенціал України та ефективність його використання: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук. Київ: Інститут демографії та соціальних досліджень НАНУ, 2006. 125 с.

60. Інфляційний звіт. Липень 2021 року. НБУ. URL: <https://bank.gov.ua/ua/news/all/inflyatsiyniy-zvit-lipen-2021-roku>.

61. Казюка Н.П. Зайнятість населення: проблематика та наслідки негативних тенденцій для регіону. *Економіка: проблеми теорії та практики: збірник наукових праць*. Т 2. Дніпропетровськ 2009. С. 55-558.

62. Каленюк І.С. Новітні тенденції у сфері зайнятості в Україні. *Чернігівський науковий часопис*. 2012. № 1(3). С. 168–172.

63. Караченцева І. Державна політика України в сфері зайнятості населення. *Державне управління та місцеве самоврядування: історія та сучасність* : зб. тез наук.-практ. конф. за підсумками стажування слухачів. 2012. С. 11–17.

64. Качан Є. П. Принципи та методи формування регіональної політики ринку праці. *Зайнятість та ринок праці: міжвідом. наук. зб.* К., 2001. Вип. 15. С. 3 – 16.

65. Качан Є., Кошіль А. Зайнятість населення України в контексті збереження її трудового потенціалу. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. 2018. Вип. 23. С. 66-72.

66. Качан Є.П. Принципи та методи формування регіональної політики ринку праці. *Зайнятість та ринок праці: міжвідом. наук. зб.* К. 2001. Вип. 15. С. 3- 16.

67. Кисельова О.І. Механізми державного регулювання зайнятості населення. *Правові горизонти*. 2017. Вип. 5(18). С. 35-40.

68. Коваль С. Соціально-економічні проблеми якості зайнятості населення на ринку праці України. *Україна: аспекти праці*. 2012. № 2. С. 20-25.

69. Коваль С.П. Державне регулювання зайнятості та безробіття на ринку праці. *Економічний вісник університету*. 2016. № 28/1. С. 107-114.
70. Коваль С.П. Ринок праці в Україні в умовах євроінтеграції. *Економічний вісник університету*. 2018. Вип. 37/1. С. 295-303.
71. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. № 50. Ст. 375.
72. Кодекс законів про працю України: Науково-практичний коментар. Арістова І.В., Безусий В.В., Бондар С.О. та ін.; за заг. ред. Погрібного О.О., Іншина М.І., Шопіної І.М. Київ. 2008. 456 с.
73. Козарь Т. П. Державне регулювання зайнятості населення в великих містах України : автореф. дис. ... к. держ. упр. : спец. 25.00.02 «Механізми державного управління». Запоріжжя, 2007. 22 с.
74. Козарь Т. П. Сучасні проблеми державного регулювання ринку праці на регіональному рівні в Україні. *Економіка та держава*. 2006. №10. С.78–79.
75. Колот А.М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: моногр. К.: КНЕУ, 2010. 251 с.
76. Ком'яков О. М. Державне регулювання перехідної економіки: автореф. дис. ... канд. екон. наук. К., 2000. 20 с.
77. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною Організацією Праці: у 2-х т. Т. I, Т. II. Женева: Міжнар. бюро праці. 1999. 1560 с.
78. Конвенція про безробіття № 2 ратифікована Постановою Верховної Ради України від 04.02.1994 р. № 3931-XII. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_143#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_143#Text).
79. Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять № 111 від 25.06.1958 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_602#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_602#Text).
80. Конвенція про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці ратифікована Законом України від 05.10.2000 р. № 2022-III. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_166#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_166#Text).
81. Конвенція про політику в галузі зайнятості № 122 від 26.06.1984

p. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_602#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_602#Text).

82. Конвенція про приватні агентства зайнятості від 19.06.1997 р.  
URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_046#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_046#Text).

83. Конвенція про сприяння зайнятості й захист від безробіття № 168 від 21.06.1988 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_284#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_284#Text).

84. Конвенція про статистику праці № 160 від 25.06.1985 р. ратифікована Указом Президії Верховної Ради УРСР від 03.05.1990 р. № 9158-XI. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_602#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_602#Text).

85. Конституція України від 28.07.1996 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>.

86. Корецька С. Державна політика на ринку праці. *Вісник Національної академії державного управління*. 2004. № 4. С.291-296.

87. Кравчук І. Стратегічне планування європейської інтеграції України. *Право України*. 2008. № 12. С.112-117.

88. Кремень О.І. Зайнятість населення: основні підходи до трактування сутності та сегментації. *Економічний простір. Придніпровська державна академія будівництва та архітектури*. Дніпропетровськ, 2010. № 35. С. 129-151.

89. Криган Р. Реформування служби зайнятості та ситуація на ринку праці Буковини. *Буковинський вісник державної служби та місцевого самоврядування*. 27 лютого 2017. URL: <http://buk-visnyk.cv.ua/30-0/810/>

90. Круглов В. В. Особливості механізмів державного регулювання розвитку державно-приватного партнерства в Україні. *Право та державне управління: зб. наук. пр.* 2018. № 3 (32). Т. 2. С. 53–59.

91. Куцеволова, М. В. Фактори впливу на зайнятість населення регіонів: можливості використання у процесі формування політики зайнятості. *Демографія та соціальна економіка*. 2017. № 2. С. 225-236.

92. Кучинська О. О. Соціальні гарантії зайнятості: методологія та напрями забезпечення: автореф. дис. к. е. н. К., 1998. 20 с.

93. Лемешко С.А. Регулювання ринку праці в державній і регіональній

політиці зайнятості. *Науковий вісник Академії муніципального управління*. Серія: Управління. 2012. Вип. 2. С. 371-377.

94. Лібанова Е. М., Мельничук Д. П. Ринок праці в економічній системі. Житомир: ЖТІ, 2002. 260 с.

95. Літинська В. А. Державне регулювання зайнятості населення в Україні. *Економічний вісник Донбасу*. 2013. №3. С. 260–263.

96. Літинська В. А. Управління професійним розвитком персоналу підприємства. *Вісник соціально-економічних досліджень*, 2013 рік, випуск 4 (51). С.88-92

97. Літинська В.А. Мотиваційний вплив корпоративної культури на стрімкий професійний розвиток персоналу. *Інфраструктура ринку*. Випуск 18. 2018. С.144-149.

98. Лук'янюк В. Створення Європейського союзу. URL: <https://www.jnsm.com.ua/h/0207M/>

99. Мальська М.П., Антонюк Н.В. Основи європейської інтеграції: підручник. К. : Центр учбової літератури. 2015. 320с.

100. Матюшенко І.Ю., Беренда С.В., Резніков В.В. Євроінтеграція України в системі міжнародної економічної інтеграції. Х.: ХНУ імені В.Н. Карабіна. 2015. 496 с.

101. Мельник С.В. Механізм регулювання соціально-трудової сфери України : моногр. К. : Соцінформ. 2009. 786 с.

102. Мельниченко О. А. Зайнятість населення: сутність, форми, механізми державного регулювання. *Вісник Національного університету цивільного захисту України. Серія : Державне управління*. 2016. Вип. 1. С. 78-85.

103. Механізм забезпечення соціальної безпеки на рівні регіону: практика реалізації : [монографія] / В. Г. Бульба, С. О. Горбунова-Рубан, А. В. Меляков [та ін.] ; за ред. В. Г. Бульби, А. В. Мелякова. - Х. : Вид-во ХарПІ НАДУ "Магістр", 2010. 445 с.

104. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права

ратифікований Указом Президії Верховної Ради Української РСР від 19.10.1973 р. № 2148-VIII. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_042#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text).

105. Міненко В. Л. Види та форми зайнятості населенні на регіональному ринку праці. *Теорія та практика державного управління*. 2010. Вип. 2. С. 144-150.

106. Міненко В. Л. Удосконалення механізмів взаємодії державного і регіонального регулювання ринку праці. *Державне будівництво*. 2010. № 1. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu\\_2010\\_1\\_13](http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu_2010_1_13).

107. Мордвінов, О.Г. Управління аграрним прородокористуванням в умовах ринкової рансформації: монографія. К.: УАДУ, 2000. - 344 с.

108. Новікова О. С. Регіональні аспекти конкуренції на ринку праці Сумської області. *Інфраструктура ринку : електронний науково-практичний журнал*. 2019. Вип. 31. С. 447-454.

109. Онікієнко В. В. Продуктивна зайнятість: зміст, актуальні проблеми і шляхи досягнення. К. : Прінт-експрес, 2008. 50 с.

110. Онікієнко В.В., Ткаченко Л.Г., Ємельяненко Л.М. Розвиток ринку праці України: тенденції та перспективи. К.: Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України. 2007. 286 с.

111. Основні напрями реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2022 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 24.12.2019 р. № 1396-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1396-2019-%D1%80#n10>.

112. Основні показники ринку праці у розрізі зайнятого та безробітного населення у 2010-2019 рр. URL: [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua).

113. Остапенко Л.О. Адміністративно-правове регулювання відносин у сфері праці в контексті соціальної політики держави: дис. ... доктора.. юрид. наук : 12.00.07. Львів. Національний університет «Львівська політехніка». 2021. 523 с.

114. Островерхов В. Використання зарубіжного досвіду для вдосконалення концепції зайнятості України в умовах кризи. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. 2009. Вип. 14. С. 62–65.
115. Павловська О. Зарубіжний досвід фінансового забезпечення ринку праці. *Справочник кадровика*. 2003. № 5. С. 62–69.
116. Павлюк Т. І. Особливості ринку праці у Польщі. *Молодий вчений*. 2015. № 11(2). С. 90-93.
117. Петроє О.М. Соціальний діалог як інститут державного управління. Навчально-методичні матеріали. Київ.: НАДУ. 2013. 84с.
118. Політика зайнятості Європейського союзу: перспективи для України. URL: <https://parlament.org.ua/2004/05/12/politika-zajnyatosti-yeuropejskogo-s/>
119. Попередні оцінки щодо додаткової потреби роботодавців у працівниках на 2021 рік. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analitics/67>.
120. Посилення відповідальності роботодавця та інші зміни в трудовому законодавстві України. *Інформаційний бюлетень «Asters»*. URL: [http://www.asterslaw.com/upload/medialibrary/newsletters/asters\\_newsletter\\_ukr\\_13\\_01\\_15.html](http://www.asterslaw.com/upload/medialibrary/newsletters/asters_newsletter_ukr_13_01_15.html)
121. Праця України у 2020 р. Статистичний збірник. URL: [http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat\\_u/2021/zb/08/zb\\_Pracia2020.pdf](http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2021/zb/08/zb_Pracia2020.pdf)
122. Приміч Д. В. Право на колективні переговори і укладення колективних договорів у міжнародних актах та законодавстві України. *Актуальні проблеми держави і права: збірник наукових праць*. редкол. : Ківалов С.В. (голов. ред.). Одеса. 2010. С. 125-131.
123. Про адміністративні послуги: Закон України від Закон України від 06.09.2012 № 5203-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5203-17#Text>.
124. Про добровільне об'єднання територіальних громад: закон України від 5 лютого 2015 року № 157-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/157-VIII#Text>.

125. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України від 02.03.2000 р. № 1533-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1533-14#Text>.

126. Про зайнятість населення: закон України від 5 липня 2012 року № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>.

127. Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на 2021-2027 роки: постанова Кабінету Міністрів України від 05.08.2020 р. №695. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/695-2020-%D0%BF#Text>.

128. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо виконання власних (самоврядних) повноважень об'єднаної територіальної громади у сфері соціального захисту населення: наказ Міністерства соціальної політики України від 19.01. 2016р. № 26. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0026739-16#Text>

129. Про затвердження Положення про Державну службу зайнятості: Наказ від 16.12.2020 № 2663 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1305-20#Text>

130. Про затвердження Порядку реєстрації, перереєстрації зареєстрованих безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу: Постанова Кабінету Міністрів України від 30.03.2023 № 446. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/446-2023-%D0%BF#Text>.

131. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 року № 3356-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>.

132. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>

133. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>.

134. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії: Закон України від 14 вересня 2006 року № 137-V. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137-16#Text>.

135. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня

2010 року № 2862-VI. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text>.

136. Про Стратегію сталого розвитку «Україна – 2020»: Указ Президента України № 5/2015 від 12.01.2015 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5/2015#Text>

137. Про схвалення Прогнозу економічного і соціального розвитку України на 2021-2023 роки: постанова Кабінету Міністрів України від 29.07.2020 №671. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-shvalennya-prognozu-ekonomich-671>.

138. Про схвалення Програми головування України у Стратегії Європейського Союзу для Дунайського регіону у період з листопада 2021 року по листопад 2022 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 22 вересня 2021 р. № 1150-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1150-2021-p#Text>

139. Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року: Указ Президента України від 30.09.2019 р. № 722/2019. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/7222019-29825>.

140. Проект Трудового кодексу України № 1108 від 04.12.2007 р. URL: [https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=30947](https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=30947)

141. Робоча сила України. 2020. Статистичний збірник. Київ: Державна служба статистики, 2021. 188 с.

142. Рудницька, Р.М. Механізми державного управління: сутність і зміст. За наук. ред. д.е.н., проф. М.Д. Лесечка, к.е.н., доц. А.О. Чемериса. Львів: ЛРІДУ НАДУ, 2005. 28 с.

143. Сабан М. Про переваги та недоліки інтеграції України до ЄС. 07 грудня 2013р. URL: <http://uzhgorod.net.ua/news/54495>

144. Світовий О.М., Митяй О.В., Коваленко Г.О. Функції державної служби зайнятості в умовах децентралізації влади. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2018. № 6. URL: [http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/6\\_2018/38.pdf](http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/6_2018/38.pdf)

145. Секторальна інтеграція України до ЄС: передумови, перспективи,

виклики. 2020. Київ. Центр Разумкова. 99с. URL: [https://razumkov.org.ua/uploads/article/2021\\_sektor\\_eu\\_ukr.pdf](https://razumkov.org.ua/uploads/article/2021_sektor_eu_ukr.pdf)

146. Семикіна М. Конкуренція і конкурентоспроможність на ринку праці: методологія визначення. *Демографія та соціальна економіка*. 2008. № 2 (10) С. 94-103.

147. Семикіна М.В. Мотивація ефективної зайнятості: пошук оптимальної стратегії: [Монографія] / М.В. Семикіна, Н.А. Іщенко. Кіровоград: КОД, 2012. 216 с.

148. Смочко В. Ю. Регіональні аспекти державної політики зайнятості. *Проблеми системного підходу в економіці*. 2019. Вип. 4(2). С. 142-148.

149. Сокур О.В. Європейська інтеграція: теоретичні засади та еволюція поглядів. *Актуальні проблеми політики*. 2015. Вип.55. С. 50-58.

150. Сорочишин М. В. Обмін інформацією як організаційно – правова форма соціального діалогу. *Актуальні проблеми держави і права*. 2012. № 63. С. 440–445.

151. Співак В.М. Соціальний діалог в умовах глобалізації: тенденції трансформаційних змін. *Вісник Академії праці, соціальних відносин і туризму*. 2016. № 3-4. С. 16-22.

152. Сталій розвиток промислового регіону: соціальні аспекти : монографія. О. Ф. Новікова, О. І. Амоша, В. П. Антонюк [та ін.] ; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. Донецьк, 2012. 534 с.

153. Стрілько Я. С. Формування державної політики зайнятості сільського населення : автореф. дис. ... к. держ. упр. : спец. 25.00.02 «Механізми державного управління». Запоріжжя, 2007. 23 с.

154. Територіальні громади в умовах децентралізації: ризики та механізми розвитку: монографія за ред. Кравціва В.С., Сторонянської І.З. Львів: ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М.І. Долишнього НАН України. 2020. 531 с.

155. Терон І. В. Теоретичні питання державного регулювання ринку

праці України та її регіонів. Формування ринкової економіки : зб. наук. пр. / М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана» ; редкол.: О. О. Беляєв (відп. ред.) [та ін.]. –Київ : КНЕУ, 2010. Спец. вип.: Соціально-трудові відносини: теорія та практика : у 3 т. Т. 2. С. 368-377.

156. Терюханова І.М., Стульпінас Н.К. Професійна освіта для інвалідів: здобутки, проблеми та перспективи. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2013. № 1. С. 33-37.

157. Ткач В. О. Економічна безпека України в регіональному вимірі. *Бюлетень Міжнародного Нобелівського економічного форуму*. 2011. № 1(4). С. 398–403.

158. Ткачук О., Турчак В. Управління розвитком підприємництва в Україні. *Вісник КНТЕУ*. 2015. № 1. С. 56–64.

159. Толстоног В. В. Нормативно-правовий механізм державного управління захистом прав споживачів. *Вісник Національної академії державного управління при Президентові України*. 2015. № 2. С. 37–42.

160. Толуб'як В.С., Мельник Л.А. Основні питання державного регулювання зайнятості населення в дослідження українських науковців. *Економіка та держава*. 2014. № 7. С. 102-106. URL: [http://www.economy.in.ua/pdf/7\\_2014/26.pdf](http://www.economy.in.ua/pdf/7_2014/26.pdf)

161. Трубич С.Ю. Сучасна парадигма української моделі зайнятості населення. Тернопіль : Економічна думка, 1999. 35 с.

162. Федотова Т. А., Красноштан Ж. А. Політика регулювання та стан зайнятості в країнах Європи: досвід для України. *Приазовський економічний вісник*. 2018. Вип. 6(11). С. 410-416.

163. Федунчик Л. Г. Ринок праці в Україні: проблеми та напрями їх вирішення. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2016. № 2. С. 31-34.

164. Формування соціального діалогу в сучасних умовах: світовий досвід та українська практика. Аналітична доповідь за заг. ред. Розумного М.М. Київ: НІСД. 2011. 47с. URL: [https://niss.gov.ua/sites/default/files/2011-05/Soc\\_dialog-a37a4.pdf](https://niss.gov.ua/sites/default/files/2011-05/Soc_dialog-a37a4.pdf)

165. Чепурко Г.І. Ринок праці в Україні: проблеми зайнятості в період становлення ринкової економіки. К. 2004. С. 274.
166. Черенько Л. М. Нові підходи до проблем зайнятості підлітків в контексті напрямків соціальної політики. *Зайнятість та ринок праці: Міжвідомчий науковий збірник*. 2001. №14. С. 130–135.
167. Чернега І.І. Державне регулювання зайнятості та основні напрямки його вдосконалення. URL: <http://lib.udau.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/894/1/Чернега%20І.І.%20%20Державне%20регулювання%20зайнятості.pdf>
168. Чорна Л. О. Концепція регіональної політики зайнятості населення. *Ефективна економіка*. 2012. № 6. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek\\_2012\\_6\\_7](http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2012_6_7)
169. Чугунов І. Пріоритети бюджетної політики на середньострокову та довгострокову перспективу. *Державна фінансова політика та прогнозування доходів бюджету*. Київ: НДФІ, 2004. С. 69–99.
170. Чугунов І., Козарезенко Л. Державне фінансове регулювання розвитку людського потенціалу. *Вісник КНТЕУ*. 2017. № 3. С. 116–132.
171. Шабанов Р.І. Правові аспекти соціального діалогу у сфері забезпечення та сприяння зайнятості населення. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Юридичні науки*. 2015. Випуск 1. Том 2. С. 97-102.
172. Шестаковська Т. Л. Нормативно-правовий механізм регулювання аерокосмічної галузі України. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2020. № 2. URL: <http://www.dy.nauka.com.ua/?op=1&z=1814>.
173. Шкіндюк І. Особливості формування і реалізації програм зайнятості в регіоні. *Науковий вісник «Демократичне врядування»*. 2008. Випуск 2. URL: [http://lvivacademy.com/vidavnitstvo\\_1/visnik2/fail/Shkindjuk.pdf](http://lvivacademy.com/vidavnitstvo_1/visnik2/fail/Shkindjuk.pdf)
174. Шкіндюк І.Ю. Шляхи удосконалення державного управління зайнятістю населення України. *Державне будівництво*. 2012. № 1. URL:

[http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu\\_2012\\_1\\_43](http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu_2012_1_43)

175. Штанська О. В. Зарубіжний досвід взаємодії державної молодіжної політики та політики зайнятості. *Державне будівництво*. 2008. № 1. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu\\_2008\\_1\\_80](http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu_2008_1_80).

176. Штейн Г. Ринок праці в Україні: формування, фактори, вимоги регулювання. *Схід*. 2015. № 1. С. 56-60.

177. Шумляєва І.Д. Удосконалення соціально-партнерських відносин у сфері праці. URL: [http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2011-01\(5\)/11sidvsp.pdf](http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2011-01(5)/11sidvsp.pdf)

178. Юрченко А. Ю. Формування організаційно-економічного механізму розвитку і безпеки регіону. *Причорноморські економічні студії*, 2016. № 7. С. 197–201.

179. Юрчик І.І. Ринок праці як чинник розвитку економіки України. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2014. Вип. 24.6. С. 325-330.

180. Яковюк І. В. Правові основи інтеграції до ЄС: загальнотеоретичний аналіз. Х. : Право. 2013. 760 с.

181. A quantum leap for gender equality: For a better future of work for all. Geneva. ILO, 2019. 145 p.

182. Basso G., Boeri T., Caiumi A., & Paccagnella M. The New Hazardous Jobs and Worker Reallocation. CEPR Discussion Paper 15100, Centre for Economic Policy Research, London, 2020. 73 p.

183. Brussevich M., Dabla-Norris E., Khalid S. Who Will Bear the Brunt of Lockdown Policies? Evidence From Tele-Workability Measures Across Countries (2020). IMF Working Papers № 20/88. IMF, 2020. 24 p.

184. Cerra V., Fatas A., Saxena S. C. Fighting the scarring effects of COVID-19. *Industrial and Corporate Change*. 2021. №30(2). P. 459–466.

185. Employment rate. URL: <https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm>.

186. Employment. Ministry of Foreign Affairs of Japan. [https://web-japan.org/factsheet/en/pdf/e39\\_employment.pdf](https://web-japan.org/factsheet/en/pdf/e39_employment.pdf).

187. Filippova V., Lopushynskiy I., Artemyev O., Maltsev U., Sikorskiy

M., Andrievskiy O. Mechanisms of interaction between the state and territorial communities in the management of assets. *Ad alta: journal of interdisciplinary research*. Special issue no.: 11/01/xviii. (vol. 11, issue 1, special issue xviii.). Pp.57-62

188. Global Employment Trends for Youth 2020. ILO. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_737648.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_737648.pdf).

189. International Labour Organization (ILO), ILO Monitor: COVID-19 and the World of Work, Second Edition, Updated estimates and analysis, 7 April 2020. URL : [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_740877.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_740877.pdf).

190. International Monetary Fund. World Economic Outlook: Managing Divergent Recoveries. Washington, DC, 2021. 152 p.

191. Kluge J. «The effectiveness of European active Labor market policy» / Kluge J. – *Labour Economics* 17, 904-918, 2010.

192. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). Back to Work: Lessons from Nine Country Case Studies of Policies to Assist Displaced Workers. In *OECD Employment Outlook 2018*. Paris, 2018. [https://doi.org/10.1787/empl\\_outlook-2018-en](https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2018-en).

193. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). Job Retention Schemes during the COVID-19 Lockdown and Beyond. In *Tackling Coronavirus (COVID-19): Contributing to a Global Effort*. Paris, 2020. 26 p.

194. Organization for Economic Co-operation and Development (OECD), OECD Data: Harmonised unemployment rate (HUR), January-June 2020, 2020. URL : [https:// data.oecd.org/unemp/harmonisedunemployment-rate-hur.htm](https://data.oecd.org/unemp/harmonisedunemployment-rate-hur.htm).

195. The Universal Declaration of Human Rights (full version). Council of Europe. URL: <https://www.coe.int/en/web/compass/the-universal-declaration-of-human-rights-full-version->.

196. Women and men in the informal economy: A statistical picture. Third edition. Geneva. ILO, 2018. 156 p.

197. World Development Report 2018: Learning to Realize Education's Promise. World Bank. Washington, 2018. 216 p.
198. World Employment and Social Outlook. <https://www.ilo.org/wesodata>.
199. World Employment and Social Outlook: Trends 2020 International Labour Office – Geneva: ILO, 2020. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_734455.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_734455.pdf).
200. World Employment and Social Outlook: Trends 2021 International Labour Office – Geneva: ILO, 2021. URL: [https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/outlook\\_trends\\_IL\\_O.pdf](https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/outlook_trends_IL_O.pdf).
201. Білуха М. Т. Основи наукових досліджень. – К.: Вища шк., 1997. 271 с
202. Зайчук О. В., Заєць А. П. Теорія держави і права. Академічний курс. – Київ : Юрінком Інтер, 2008. 688 с
203. Луць Л. А. Методологія порівняльного правознавства. *Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні*: матеріали III регіон. наук. конф. Львів, 1997. С. 29-34
204. Юринець В.Є. Методологія наукових досліджень. - Львів : ЛНУ імені Івана Франка, 2011. – 178 с
205. Чмиленко Ф.О. Методологія та організація наукових досліджень. – Д.: РВВ ДНУ, 2014. 48 с
206. Костицький М. В. Філософсько-правові питання методології юридичної науки. *Філософські і методологічні проблеми права*. 2011. № 2. С. 25-31
207. Бурау Н.І., Антонюк В.С., Півторак Д.О. Методологія наукових досліджень у галузі: практикум. – Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2021. 58 с.

208. Мокін Б.І. *Методологія та організація наукових досліджень*. – Вінниця: ВНТУ, 2014. 180 с.
209. Ситник Г.П. *Державне управління у сфері національної безпеки (концептуальні та організаційно-правові засади)*. – К.: НАДУ. 2012. 544 с.
210. Тихомиров Д. О. Структура методології досліджень державної політики у сфері безпеки. *Філософські та методологічні проблеми права*. 2019. № 2 (18). С. 46-52
211. Біль М.М., Левицька О.О. Потенціал активізації зайнятості населення об'єднаних територіальних громад західних та центральних областей України. *Ефективна економіка*. 2019. № 1
212. Гиренко Л. А. Проблеми реалізації молодіжної політики в Україні та шляхи їх подолання. *Державне будівництво*. 2024. № 1 (35). С. 320–334
213. Про схвалення Концепції Державної цільової соціальної програми «Молодь України» на 2021-2025 роки. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 23 грудня 2020 року № 1669-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1669-2020-%D1%80#n11>
214. Бородін Є. І., Острікова А. С., Тарасенко Т. М. Молодіжна робота в територіальній громаді в умовах війни. Публічне управління та адміністрування в умовах війни і в поствоєнний період в Україні : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. у трьох томах, м. Київ, ДЗВО «Університет менеджменту освіти» НАПН України, 15 – 28 квітня 2022 р.; ред. колегія : І.О. Дегтярьова, В.С. Куйбіда, П.М. Петровський та ін., уклад. Т.О. Мельник. Т. 1. К. : ДЗВО «УМО» НАПН України, 2022. С. 109–112
215. Гбур З. В., Тесленко Д. С. Державне управління сферою зайнятості населення. *Інвестиції: практика та досвід*. 2022. № 5-6. С. 57-65
216. Бабич Д.В., Бабич С.М. Інструменти державного регулювання зайнятості. *Соціальна економіка*, 2016. 51 (1), 94—103
217. Публічне управління у сфері зайнятості в Україні у контексті євроінтеграції: проблеми, ефективність, інноваційність, результативність:

колективна монографія / за наук. ред. д. держ. упр. Р.В. Войтович та К.В. Дубич. Київ, 2020. 480

218. Плотнікова М.Ф. Перспективи механізму політики регулювання зайнятості населення на регіональному рівні. *Сталий розвиток економіки*. URL: [http://ir.polissiauniver.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/7449/1/SRE\\_2012\\_1\\_11\\_112-116.pdf](http://ir.polissiauniver.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/7449/1/SRE_2012_1_11_112-116.pdf)

219. Головань Т.Г. Державна політика у сфері зайнятості населення в умовах воєнного стану. *Електронне наукове видання «Аналітично-порівняльне правознавство»*. URL: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2023.01.37>

220. Жернаков В.В. Право на зайнятість: проблеми регулювання та реалізації. Правові, економічні та організаційні засади реалізації державної політики зайнятості: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Львів, 22 груд. 2015 р.). Львів: Укр. центр соц.-прав. досліджень; кафедра труд., аграр. та екол. Права; Львів. нац. ун-ту ім. Івана Франка. 2016. С. 61–65.

221. Амелічева Л.П. Деякі проблеми реалізації права на повну та продуктивну зайнятість при впровадженні концепції гідної праці. Правові, економічні та організаційні засади реалізації державної політики зайнятості: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Львів, 22 груд. 2015 р.). Львів: Укр. центр соц.-прав. досліджень; кафедра труд., аграр. та екол. Права; Львів. нац. ун-ту ім. Івана Франка. 2016. С. 19–22.

222. Діденко Н.Г. Концептуальні засади публічної політики зайнятості в Україні в контексті євроінтеграції та реалізації угоди про асоціацію. *Економіка та держава*. 2018. № 5. С. 77

223. Венгер І.О. Шляхи реалізації державної політики у сфері зайнятості в контексті забезпечення сталого розвитку ринку праці. *Публічне управління і адміністрування в Україні*. 2020. № 17. С. 41-47

224. Ладонько Л. С., Калінько І. В., Філіпова Н. В. Аналіз ринку праці та забезпечення державного регулювання рівня зайнятості населення в

Україні. *Проблеми сучасних трансформацій*. URL:  
[https://reicst.com.ua/pmt/issue/view/issue\\_9\\_2023](https://reicst.com.ua/pmt/issue/view/issue_9_2023)

225. Талавіра Є. В., Пінчук С. С., Черниш В. В. Дослідження державної політики в системі організації оплати праці в сучасних умовах. *Ефективна економіка*. 2019. № 6. URL:  
<http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=7123>

226. Тарасова К.І., Піскун А.В. Особливості диференціації заробітної плати в Україні та країнах Європейського Союзу. *Young Scientist*. 2019. № 4 (68).С. 537-543

227. Ладонько Л. С. Соціально-економічні аспекти державного регулювання ринку праці в Україні. *Науковий вісник Одеського національного економічного університету*. 2022. № 1-2 (290-291). С. 79-89.

228. ГолованьТ.Г. Державна політика у сфері зайнятості населення в умовах воєнного стану. *Аналітично-порівняльне правознавство*. № 1. 2023.

229. Публічне управління у сфері зайнятості в Україні у контексті євроінтеграції: проблеми, ефективність, інноваційність, результативність: колективна монографія / за наук. ред. д. держ. упр. Р. В. Войтович та К.В. Дубич. Київ, 2020. 480 с.

## ДОДАТКИ

Додаток А

## СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

## Статті у наукових фахових виданнях України

1. Андрієвський О.Г. Вплив організаційної структури органів виконавчої влади зарубіжних країн на систему державного регулювання сфери зайнятості населення. *Вчені записки таврійського національного університету імені В.І. Вернадського Серія: Державне управління*. Т. 31 (70). № 3. 2020. С. 1-6.

2. Filippova V., Lopushynskiy I., Artemyev O., Maltsev U., Sikorskiy M., Andrievskiy O. Mechanisms of interaction between the state and territorial communities in the management of assets. *Ad alta: journal of interdisciplinary research*. Special issue no.: 11/01/xviii. (vol. 11, issue 1, special issue xviii.). Рр.57-62. Особистий внесок: *Аналіз організаційної структури органів виконавчої влади на систему державного регулювання в межах громад*

3. Андрієвський О.Г. Державне регулювання зайнятості населення на регіональному рівні: теоретичні засади. *Економіка та держава. Серія : Державне управління*. 2020. № 1. С. 24–28.

4. Андрієвський О.Г. Особливості ролі державно-громадського співробітництва в процесі регулювання зайнятості населення. *Наукові перспективи (Серія «Державне управління», Серія «Право», Серія «Економіка», Серія «Медицина», Серія «Педагогіка», Серія «Психологія»)*. Вип. № 4(34) 2023. С. 31-44.

**Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації**

5. Андрієвський О.Г. Європейські пріоритети у сфері зайнятості в умовах сталого розвитку. *Україна 2030: публічне управління для сталого розвитку* : матеріали щоріч. міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 2020 р.) : у 3 т.


/ за заг. ред. А. П. Савкова, М. М. Білінської, О. М. Петроє. Київ : НАДУ, 2020. Т. 2. С.12-14

6. Андрієвський О.Г. Вплив інформаційних технологій на ринок праці та сферу зайнятості в умовах глобалізаційних процесів. *Теорія та практика публічного управління та адміністрування у XXI сторіччі : матеріали II Всеукраїнської науково-практичної конференції за міжнародною участю здобувачів вищої освіти та молодих вчених* (Київ, 22 лист. 2019 р.) : / за заг. ред. М. М. Білінської, О. М. Петроє, І. О. Дегтярьової. Київ : НАДУ, 2019. С. 23-24.

7. Андрієвський О.Г. Інструменти дослідження державного регулювання зайнятості населення. *Теорія та практика публічного управління та адміністрування у XXI сторіччі : матеріали III Всеукр. наук.-практ. конф. за міжнар. участю здобувачів вищої освіти та молодих вчених в рамках заходу «Школа розвитку молоді»* (Київ, 25 листоп. 2020 р.) / за заг. ред. А. Савкова, М. Білінської, О. Петроє, І. Дегтярьової. Київ : НАДУ, 2020. С. 11-12.

8. Андрієвський О. Г. Чинники державного регулювання зайнятості населення в Україні. *Актуальні проблеми науки і практики: сталий розвиток в умовах воєнного стану: тези доповідей учасників міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої пам'яті д.е.н., професора Горбоноса Федора Володимировича* (Львів, 26-27 грудня 2022 року). Львів: ЗВО «Львівський університет бізнесу та права», 2022. URL: <http://lubp.com.ua/wp-content/uploads/2022/12/83.pdf>

## Акти впровадження

<p>МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ ІНСТИТУТ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ УКРАЇНИ вул. Нововокзальна, 17, м. Київ, 03038, тел./факс (044) 536-14-85, тел. 536-14-85 E-mail: ipkdczy115@ukr.net, ipkdszu@ipk.edu.ua web: http://ipk.edu.ua</p>		<p>MINISTRY OF SOCIAL POLICY OF UKRAINE STATE EMPLOYMENT SERVICE TRAINING INSTITUTE Novovokzalna str., 17, Kyiv City, 03038 Tel./fax +38044536-14-85, tel. 536-14-85 E-mail: ipkdczy115@ukr.net, ipkdszu@ipk.edu.ua web: http://ipk.edu.ua</p>
--	---	--

20.04.2022 № 220/15/22
на № \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_


**ДОВІДКА**

**про впровадження результатів дисертаційного дослідження  
Андрієвського О.Г. на тему: «Механізми регулювання зайнятості населення  
на регіональному рівні в умовах євроінтеграції» на здобуття наукового  
ступеня доктора філософії з державного управління за спеціальністю  
25.00.02 – механізми державного управління**

Дисертаційне дослідження виконано відповідно до тематики науково-дослідної роботи Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України з загальноінститутської теми “Розвиток ринку праці в умовах глобалізації” (2018-2020 рр., державний реєстраційний номер 0118U004241) та кафедральних тем: “Управління інноваційно-інвестиційним розвитком регіону в умовах децентралізації та регіональної демократії” (2018–2023 рр., ДЄ № 0118U005266), “Дослідження проблематики розвитку прямих форм демократії в Україні в умовах децентралізації” (2018–2023 рр., ДЄ №0118U003560), в межах яких досліджено напрями європейської інтеграції як основних чинників державного регулювання зайнятості населення.

Матеріали наукового дослідження запропоновані як рекомендації, що мають поряд з теоретичним практичне значення, оскільки можуть використовуватися як емпірична основа для подальшого дослідження специфіки формування та реалізації для удосконалення окремих положень національного законодавства в сфері державного регулювання зайнятості населення шляхом практичного втілення механізмів регулювання зайнятості населення на регіональному рівні в умовах євроінтеграції.

Наукові результати Андрієвського О.Г., отримані у результаті здійсненого ним дослідження, знайшли впровадження в програмах навчальних дисциплін професійної та практичної підготовки магістрів спеціальності 281 “Публічне управління та адміністрування” у модулі “Формування та реалізації публічної політики” та у програмах підвищення кваліфікації керівних працівників та спеціалістів служби зайнятості Центру підвищення кваліфікації ІПК ДСЗУ для директорів та заступників директорів обласних та базових центрів зайнятості.


засвідчує
Ірина Венгер

Начальник відділу міжнародних зв'язків  
та організації документообігу, ІД держупр.

МІНЕКОНОМІКИ  
**ДЕРЖАВНИЙ ЦЕНТР ЗАЙНЯТОСТІ**

вул. Еспланадна, 8/10, м. Київ, 01601, тел. (044) 284-38-94, факс (044) 289-76-28  
 E-mail: 17@es.dcz.gov.ua, Web: <http://www.dcz.gov.ua>, Код ЄДРПОУ 03491079

21.09.2022 № 33/184/3873-22 На № \_\_\_\_\_ Від \_\_\_\_\_

Спеціалізована вчена рада  
 Київського національного  
 університету  
 імені Тараса Шевченка

Про впровадження результатів  
 дисертаційної роботи Андрієвського О. Г.

**ДОВІДКА**  
**ПРО ВПРОВАДЖЕННЯ**  
**результатів дисертаційного дослідження**  
**Андрієвського О. Г. на тему:**

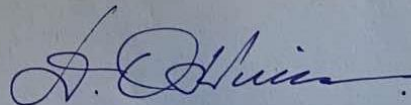
**«Механізми регулювання зайнятості населення на регіональному рівні в умовах євроінтеграції»**

Державний центр зайнятості розглянув висновки і рекомендації дисертаційної роботи «Механізми регулювання зайнятості населення на регіональному рівні в умовах євроінтеграції» Андрієвського О. Г., викладені ним у доповідній записці. Відзначено, що вони представляють значний практичний інтерес для Державного центру зайнятості. Запропоновані автором механізми та пропозиції щодо виокремлення трьох ступенів регулювання зайнятості громадян, зокрема, макрорівень (державний); мезорівень (регіональний); мікрорівень (рівень певного підприємства), а також основних заходів регулювання зайнятості громадян на мезорівні.

При розробленні рекомендацій використано модель регулювання зайнятості населення на регіональному рівні на основі використання нормативно-правового механізму, який включає в себе формування правового поля задля реалізації регуляторних функцій держави; комплекс правовідносин; забезпечення створення та діяльності інституційних органів у сфері зайнятості населення загальнодержавного та регіонального рівня.

Зокрема, запропоновано зміни до законодавства для подальших ґрунтовних наукових розробок методологічного та практичного інструментарію з метою ефективного державного регулювання зайнятості населення на регіональному рівні в умовах євроінтеграції.

Заступник директора



Денис ОЛІЙНИК



**КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА  
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ  
ТА ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ**

04050, м. Київ, вул. Академіка Ромоданова, 12/2  
телефон (044) 481-21-61

14.06.2022 № 074-31-05-83

**ДОВІДКА  
про участь у науково-дослідних роботах**

Видана **АНДРІЄВСЬКОМУ Олегу Григоровичу** з підтвердженням про те, що він дійсно брав участь у виконанні науково-дослідних роботах за комплексним науковим проектом “Державне управління та місцеве самоврядування” (номер державної реєстрації 0199U002827) Національної академії державного управління при Президентові України, а саме:

– у 2020-2021 роках – виконавець на громадських засадах (наказ Національної академії: від 28 лютого 2020 року № 133-ос “Про залучення до виконання науково-дослідних робіт”; від 15 березня 2021 року № 182-ос “Про залучення до виконання науково-дослідних робіт”) науково-дослідної роботи «Входження України до Європейського та Євроатлантичного просторів як гарантія забезпечення національної безпеки, номер державної реєстрації 0119U101583;

Довідка видана на підставі оригіналів наказів Національної академії “Про залучення до виконання науково-дослідних робіт”, які зберігаються в архіві Київського національного університету імені Тараса Шевченка за адресою Навчально-наукового інституту публічного управління та державної служби Київського національного університету імені Тараса Шевченка (м.Київ, вул.Антоня Цедіка, 20).

Відповідно до Указу Президента України від 05 листопада 2020 року № 487/2020 “Про впорядкування використання об’єктів державної власності, що перебувають в управлінні Державного управління справами”, розпорядження Кабінету Міністрів України “Деякі питання реорганізації закладів освіти” від 24 лютого 2021 року № 147-р, наказу Міністерства освіти і

науки України від 16 березня 2021 року № 316 “Про реорганізацію закладів освіти” (зі змінами) Національну академію реорганізовано шляхом приєднання до Київського національного університету імені Тараса Шевченка.

Історична довідка: Київський національний університет імені Тараса Шевченка (Указ Президента України від 25 листопада 1999 року № 1496/99 “Про Київський національний університет імені Тараса Шевченка” носив назви:

з 1959 р. – Київський ордена Леніна державний університет ім.Т.Г.Шевченка;

з 1984 р. – Київський ордена Леніна і ордена Жовтневої революції Державний університет ім.Т.Г.Шевченка (Статут зареєстровано в мінвузі УРСР за № 6. Наказ Міністерства вищої і середньої спеціальної освіти УРСР від 29 квітня 1984 року № 290).

Директор Інституту



Лариса КОМАХА