

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ
Навчально-науковий інститут економіки і управління
Кафедра міжнародної економіки

УДК 330.322:339.9-028.46

«До захисту в ЕК»

«До захисту допущено»

Директор інституту

Завідувач кафедри

_____ Олег ШЕРЕМЕТ

_____ Світлана ГУТКЕВИЧ

«_____» _____ 2023 р.

«_____» _____ 2023 р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
НА ЗДОБУТТЯ ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ БАКАЛАВРА

за освітньо-професійною програмою «Міжнародна економіка»
зі спеціальності 292 «Міжнародні економічні відносини»
на тему: «Вплив безробіття на ринок праці»

Виконав

здобувач 4 курсу, групи МЕ 4-8 Ібрагімова Дар'я Хісравівна

Керівник доц., к.е.н.

Артамонова Галина Володимирівна

Рецензент

Я, як здобувач Національного університету харчових технологій розумію і підтримую політику університету з академічної доброчесності. Я не надавав і не одержував недозволеної допомоги під час підготовки цієї роботи. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

Здобувач _____

Київ – 2023 р

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ
ННІ Економіки і управління

Кафедра міжнародної економіки
Освітній ступінь – бакалавр
Спеціальність 292 «Міжнародні економічні відносини»
Освітньо-професійна програма «Міжнародна економіка»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

Гуткевич Світлана Олександрівна

« ___ » _____ 2022 року

ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧА

_____ Ібрагімової Дар'ї Хісравівни _____

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи

_____ “Вплив безробіття на ринок праці” _____

керівник роботи

_____ Артамонова Галина Володимирівна, доцент, кандидат економічних наук _____

(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені теми наказом по інституту від « ___ » __ 20__ року №__

2. Строк подання студентом роботи _____

3. Інформаційна база

нормативно-законодавчі документи, монографії, наукові статті, посібники, підручники, статистичні дані та електронна інформація.

4. Зміст основних положень роботи

теоретичні основи формування робочих місць та регулювання рівня безробіття в Україні та закордоном, міжнародний досвід зменшення рівня безробіття та

пропозиції впровадження інновації у законодавчу та соціологічну практики в Україні.

5. Дата видачі завдання 01.09.2022

6. Календарний план виконання дипломної роботи

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН ВИКОНАННЯ РОБОТИ

Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
Підготовка I-го розділу	20.12.2022	
Підготовка II-го розділу	24.02.2023	
Підготовка III-го розділу	20.03.2023	
Завершення написання роботи	13-17.04.2023	
Передзахист кваліфікаційних робіт	27-30.04.2023	
Здача готової роботи	02.06.2023	
Захист кваліфікаційних робіт	14.06.2023	

Здобувач _____ / Ібрагімова Д.Х. /

(підпис) (прізвище та ініціали)

Керівник _____ / Артамонова Г.В. /

(підпис) (прізвище та ініціали)

РЕФЕРАТ

до кваліфікаційної роботи бакалавра на тему:

«Вплив безробіття на ринок праці»

Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел. Робота виконана на 70 сторінок, містить 4 таблиці, 5 рисунки, кількість використаних джерел – 51.

Ключові слова: рівень безробіття, центр праці, зайнятість, економіка.

Мета і завдання роботи: розглянути науково-методичні положення щодо регулювання безробіття на ринку праці в українських реаліях

Основні завдання кваліфікаційної роботи:

- розглянуто ринок праці в системі розвитку національної економіки;
- розглянуто регулювання ринку праці: чинники, принципи та методи;
- визначено причини утворення безробіття в Україні та за кордоном; трансформаційні зрушення в сучасній структурі зайнятості;
- дано оцінку розвитку регіональних ринків праці України;
- охарактеризовано методи регулювання зайнятості та безробіття в світі;
- проаналізовано досвід боротьби із безробіттям за кордоном;
- запропоновано заходи впровадження способів боротьби із безробіттям в Україні.

Об'єктом аналізу є ринок праці в Україні.

Предметом аналізу є вплив безробіття на ринок праці.

Методи аналізу. При проведенні аналізу впливу безробіття на ринок праці було використано метод порівняння й аналізу, статистичний метод з формулою рівня безробіття, метод моделювання, також табличний, графічний, абстрактно-логічний.

Наукові результати. Основні положення та результати викладено в наукових виданнях та доповідалися на науково-практичних конференціях: Круглий стіл на тему «Освітня міграція: мотиви та пріоритети»(18.05.2023, НУХТ).

ЗМІСТ

ВСТУП	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПОНЯТТЯ РИНКУ ПРАЦІ	8
1.1. Ринок праці в системі розвитку національної економіки	8
1.2. Регулювання ринку праці: чинники, принципи та методи	13
1.3. Трансформаційні зрушення в сучасній структурі зайнятості	19
Висновки до розділу 1	28
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СТАНУ, ТЕНДЕНЦІЙ ТА РЕГІОНАЛЬНІ ОСОБЛИВОСТІ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ	29
2.1. Аналіз стану ринку праці України та трансформаційних зрушень в структурі зайнятості	29
2.2. Аналіз стану безробіття на ринку праці в Україні	34
2.3. Оцінка розвитку регіональних ринків праці України	40
Висновки до розділу 2	45
РОЗДІЛ 3. ВПЛИВ БЕЗРОБІТТЯ НА РИНОК ПРАЦІ	46
3.1. Методи регулювання безробіття в Україні та світі	46
3.2. Формування змін на ринку праці після зменшення рівня безробіття: світовий досвід	50
3.3. Пропозиції зменшення рівня безробіття в Україні	58
Висновок до розділу 3	63
ВИСНОВКИ	64
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	66

ВСТУП

Актуальність теми. Міжнародний ринок праці став важливим елементом глобальної економіки у наш час і об'єднуючим фактором для понад 1 мільярду населення, що може піти на роботу і яке зацікавлене в регуляційних та координаційних механізмах цього ринку, можливостях саморозвитку, обміну досвідом та знаннями. Так само із важливістю ринку послуг, товарів і капіталів ринок праці є все більше й більше важливим у наш час, і створює систему взаємопов'язану між собою, яку важливо досліджувати та вдосконалювати для покращення економічної ситуації країни та добробуту її населення.

Об'єктом аналізу є ринок праці в Україні.

Предметом аналізу є вплив безробіття на ринок праці.

Метою дипломної роботи є аналіз теоретичних основ впливу безробіття на ринок праці в українських реаліях.

Для досягнення поставленої мети виконано наступні **завдання**:

- розглянуто ринок праці в системі розвитку національної економіки;
- розглянуто регулювання ринку праці: чинники, принципи та методи;
- визначено причини утворення безробіття в Україні та за кордоном; трансформаційні зрушення в сучасній структурі зайнятості;
- дано оцінку розвитку регіональних ринків праці України;
- охарактеризовано методи регулювання зайнятості та безробіття в світі;
- проаналізовано досвід боротьби із безробіттям за кордоном;
- запропоновано заходи впровадження способів боротьби із безробіттям в Україні.

Структура дипломної роботи. Кваліфікаційна робота виконана на 70 сторінок, містить вступ, 3 розділи, висновки до розділів, загальні висновки, перелік використаних джерел, 4 таблиці та 5 рисунки.

У вступі визначено актуальність, об'єкт, предмет, мету, завдання, методи аналізу, інформаційна база та структура дипломної роботи.

У розділі 1 “Теоретичні засади поняття ринку праці” розглянуто поняття ринку праці, регулювання та зміни у структурі робочого ринку.

У розділі 2 “Аналіз стан, тенденцій, регіональні особливості ринку праці України” проведено аналіз стану безробіття на ринку праці в Україні та розвитку регіональних центрів працевлаштування та оцінено стан ринку працевлаштування в цілому.

У розділі 3 “Вплив безробіття на ринок праці” визначено фактори, напрямки та шляхи зменшення рівня безробіття та пропозиції покращення ситуації, використовуючи закордонний досвід.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПОНЯТТЯ РИНКУ ПРАЦІ

1.1. Ринок праці в системі розвитку національної економіки

Ринок праці – ринок, де основним товаром є робоча сила, а пропозиція забезпечується працівниками, тоді як роботодавці знаходяться на стороні попиту. Це щось на кшталт протилежності звичайному ринку, де фірми є постачальниками продукту, а споживачі забезпечують попит на цей продукт.

Ринок праці складається з двох частин: домашньої пропозиції праці та стабільного попиту на робочу силу. Заробітна плата – це вартість праці, яка забезпечує дохід людям, а також є витратами для підприємств. Заробітна плата визначається необмеженою взаємодією попиту та пропозиції в гіпотетичній ринковій економіці. З іншого боку, уряди та профспілки можуть впливати на рівень заробітної плати в реальних змішаних економіках.

Багато факторів впливають на попит і пропозицію на макроекономічному рівні. Деякі з них – динаміка внутрішнього та зовнішнього ринку, імміграція, вік населення та рівень освіти. Іншими важливими показниками є безробіття, продуктивність, рівень участі, сукупний дохід і валовий внутрішній продукт (ВВП) [1].

На мікроекономічному рівні окремі підприємства взаємодіють із працівниками, наймаючи, звільняючи, збільшуючи чи зменшуючи їхні зарплати та тривалість робочого часу. Зв'язок між попитом і пропозицією впливає на кількість робочих годин, які працівники працюють, а також на заробіток, зарплату та виплати, які вони отримують.

Ринки праці та товарів подібні за своїми загальними механізмами роботи, але вони мають кілька відмінностей. Ринок праці відрізняється від ринку товарів, коли йдеться про функцію попиту та пропозиції у встановленні ціни та кількості.

На товарному ринку високий попит збільшує кількість вироблених товарів, поки попит не буде задоволений. Однак це не так на ринку праці, де

робоча сила не може бути виготовлена. Зростання заробітної плати не призведе до збільшення пропозиції робочої сили, якщо не враховувати міграцію. Механізм попиту і пропозиції на ринку праці не є таким прямим і лінійним, як на ринку продукції.

Ринок праці стабільний і йому бракує мобільності. У ньому також відсутні варіації ставок заробітної плати за ідентичні роботи. Працівники інших підприємств, які отримують нижчу оплату праці, не залишають свої посади, щоб працювати на високооплачуваних підприємствах, коли ціна праці одного робітника зростає.

Ринок праці може мати чітке географічне розташування. Однак визначити межі ринків праці важко. Для деяких працівників ринок праці є національним (або, можливо, світовим), тоді як для інших мобільність сильно обмежена.

Розмір ринку частково визначається талантом і освітою робітника. Інженери та лікарі з науковим ступенем, швидше за все, знайдуть прийнятну роботу в різних місцях. Працівники в цій ситуації більш схильні шукати більш високооплачувану посаду [2].

Робітникам без спеціальних навичок, таким як клерки та некваліфіковані робітники, важко отримати роботу в різних сферах. Їхні ринки праці, ймовірно, будуть обмежені їхнім безпосереднім оточенням. З точки зору трудової мобільності значний вплив має вік. Молоді працівники в середньому більш мобільні, ніж їхні старші колеги.

Найважливішою особливістю ринку праці економіки, що розвивається, є те, що переважна більшість людей працюють як робітники, і лише невеликий відсоток працює як роботодавець або як найнятий керівник підрозділу. Оскільки переважна більшість населення зайнята, їх хвилюють короткострокові рівні зарплати, робочий час та умови праці.

Фактори, що впливають на попит на ринку праці:

Ставка заробітної плати: зі зростанням ставки заробітної плати зростає також попит на працю. У результаті крива попиту на робочу силу починає йти вниз. Кожен ринок може використовувати низхідну криву попиту, щоб пояснити ефект доходу та заміщення. Коли зарплата зростає, підприємства намагаються замінити капітал працею або менш дорогу працю дорожчою. Крім того, якщо фірми продовжуватимуть використовувати ту саму кількість робочої сили, їхні витрати на оплату праці зростуть, а дохід (прибуток) зменшиться. Для кожного з цих факторів попит на робочу силу зменшуватиметься із зростанням заробітної плати.

Попит на продукцію: похідний попит на робочу силу. Це означає, що в його основі лежить попит на продукт, який створює праця. Більше фірм будуть шукати людей, які створюють певний предмет або послугу, якщо цього бажає більше клієнтів.

Продуктивність праці: продуктивність означає кількість праці, яку виробляє кожен працівник. Ті, що більш продуктивні, будуть користуватися більшим попитом. Рівень кваліфікації, освіта та підготовка, а також використання технологій впливають на продуктивність.

Рентабельність фірм: якщо компанія прибуткова, вона може дозволити собі наймати додаткових людей. З іншого боку, падіння прибутковості може призвести до зменшення попиту на робочу силу [3].

Замінники: ступінь потреби робочої сили впливає на попит. Крива попиту на робочу силу зміниться вліво або вправо, якщо замінники, такі як капітальні машини, стануть дешевшими або дорожчими. Наприклад, якщо вартість нової технології зменшується, попит на робочу силу також може зменшитися.

Кількість «покупців» робочої сили: кількість покупців на ринку може впливати на загальний попит. Монопсоністи є єдиними покупцями на ринку, і вони досить часто зустрічаються на ринках праці. Лондонський метрополітен, наприклад, є єдиною компанією у Сполученому Королівстві, яка наймає

машиністів метро. Загалом, коли один роботодавець домінує на ринку праці, попит на робочу силу нижчий, ніж коли є кілька компаній. Крім того, на таких ринках зарплати мають тенденцію бути нижчими, що є однією з причин появи профспілок і зростання тиску щодо оплати праці.

Ринки праці впливають на ефективність національних економік і окремих підприємств, а також на стимули працівників, такі як оплата праці та рівень задоволеності. Що стосується національних економік, то високий рівень безробіття є найбільш руйнівною проблемою в Європі серед низки інших проблем, пов'язаних із працею.

Макроекономічне середовище служить цінним показником активності ринку праці, який, своєю чергою, визначає масштаби того, як підприємства залучають, утримують і розвивають своїх працівників відповідно до свого загального бізнес-плану. Експерти з персоналу можуть краще відстежувати потенційні зміни та пристосовуватися до змін, якщо вони знають про різні пов'язані компоненти, які складають цю динаміку.

Ринок, за А. Смітом, виступає як форма господарських зв'язків між товаровиробниками та споживачами через купівлю-продаж товарів. Здійснення цих актів пов'язано з певними організаційно-правовими та економічними відносинами. Т. Мальтус погоджувався з Адамом Смітом, що ніколи не буває "надто багато" капіталу і що всі заощадження інвестовані; проблема, яку він бачив, не була результатом надмірного нагромадження. Мальтус однак вважав, що надмірна економія може послабити стимул до інвестування через недостатність споживчого попиту.

Отже, на нашу думку, ринок праці – це місце купівлі та продажу людських ресурсів, які роблять внесок у ВВП. Чим вищий потенційний рівень ВВП, тим більший обсяг або якість людських ресурсів доступні ринку. Однак цей потенціал буде реалізований лише за умови наявності адекватного попиту на ці ресурси, що впливає зі споживчого попиту. Для розрахунку ринкового

попиту на робочу силу ми використовуємо кількість працюючих (зайнятість), тривалість роботи (години) і кількість незаповнених вакансій.

Відповідно до стандартів Міжнародної організації праці (МОП) до безробітних громадян можна віднести осіб у віці, що визначений для вимірювання економічної активності населення. Ці особи, щоб вважатись безробітними мають відповідати таким критеріям:

не мати роботи (заняття, що приносить дохід);

займатися пошуком роботи, тобто звертатися до послуг державної чи приватної служби зайнятості, використовувати або розміщувати оголошення в пресі про пошук роботи, безпосередньо звертатися до адміністрації підприємств чи компаній (роботодавців), використовувати особисті зв'язки;

бути готовим почати працювати, коли потрібна і задовольняюча вакансія знаходиться впродовж тижня.

Також безробітними вважаються учні, студенти, пенсіонери та інваліди, якщо ці особи займалися пошуком роботи і готові приступати до неї. Для розрахунку пропозиції безробіття ми використовуємо формулу зайнятості, до якої треба додати кількість осіб, які шукають роботу.

Рівень заробітної плати відображає баланс попиту та пропозиції на ринку праці (заробіток). Прибуток зростатиме, якщо попит буде вищим за пропозицію. Це підвищить вартість найму людей (за умови відсутності змін у продуктивності), знизить попит на людські ресурси та зменшить тиск на заробітну плату. З іншого боку, якщо пропозиція перевищує попит, ми можемо передбачити, що витрати на працевлаштування зменшаться, і, як наслідок, попит на робочу силу зросте.

Ринок праці «напружений» у періоди відносно високого попиту. Рівень безробіття буде низьким, а вакансій буде багато. Коли пропозиції робочої сили достатньо, на ринку мало вакансій і велика кількість тих, хто шукає роботу [4].

Система відносин на ринку праці є одним із найактуальніших напрямів соціально-економічного зв'язку держави. Найбільший вплив на стан і динаміку розвитку ринку праці надають соціально-економічні фактори.

До ключових проблем розвитку ринку праці в Україні належать: низький рівень регулювання безробіття, відсутність чіткої структури ринку праці, недостатня кількість робочих місць, відсутність механізмів регулювання ринку праці тощо.

1.2. Регулювання ринку праці: чинники, принципи та методи

Реалізація законодавства про працю має відображати потреби та динаміку ринку праці. Якщо він занадто гнучкий або занадто суворий, це може вплинути на зайнятість і продуктивність. Крім того, це також впливає на рівень неформального населення, оскільки законодавство про працю визначає легкість, з якою можна знайти офіційну та легальну роботу. Багато країн дозволили та регулюють різноманітні форми роботи, такі як контракти на визначений термін, безстрокову роботу, неповний робочий день, випадкову та агентську роботу, а також самозайнятість.

Ці різноманітні форми роботи зросли в останні десятиліття як відповідь на зміну робочих переваг і потреб ринку праці. Оскільки очікується посилення цих тенденцій, політики та соціальні партнери все більше зосереджуються на забезпеченні прав і переваг, які належним чином збалансовані між ними [4].

Різнманітні форми роботи, такі як робота на визначений термін, безстрокова, неповний робочий день, робота через агентства та самозайнятість, часто регулюються на національному рівні. Проте відмінності в захисті та правах, що надаються, можуть значно відрізнятись в різних формах праці та країнах.

У минулому політики говорили про «стандартних» працівників на протипагу «нестандартним» працівникам, якимось чином розглядаючи роботу як статичну, стандартизовану та повторювану діяльність. Це відображається в

тому, як регулюються різні трудові договори. Часто відмінності між безстроковим та іншим типом контракту створюють дуалізм і жорсткість ринку праці. Наразі все більше і більше національних і міжнародних політиків визнають, що «стандартної» роботи не існує і що ринки праці потребують різних форм праці для гідної роботи та економічного зростання.

Здійснюючи перехід від стандартних до різноманітних форм праці, особи, які формують політику, повинні забезпечити, щоб усі форми праці мали ефективний доступ до відповідних прав і захисту. Ця мета займає важливе місце в порядку денному національних і міжнародних політиків, що відображено в ключових документах міжнародної політики в галузі праці, таких як Декларація МОП про майбутнє праці, Стратегія робочих місць ОЕСР 2018 [5].

Різноманітні форми праці мають вирішальне значення для ринків праці. Вони дозволяють підприємствам і працівникам задовольняти свої потреби та вподобання на ринку праці. Крім того, вони визначають легкість доступу до (формального) ринку праці. Всесвітня конфедерація зайнятості розробила індекс розумного регулювання. Цей показник демонструє легкість укладення контракту з агентством працевлаштування в країні та спосіб забезпечення прав і соціального захисту через роботу агентства.

Для їх оптимального функціонування необхідна відповідна нормативна база, щоб забезпечити якість роботи, запобігти зловживанням і забезпечити належну класифікацію та правозастосування. Такі рамки існують для агентської роботи, специфічної трикутної форми найму, яка чітко визначає права та обов'язки трьох сторін у відносинах.

Важливим елементом у регулюванні різноманітних форм праці є перенесення прав між різними формами праці, роботами та секторами. Там, де створюються права, пільги та соціальний захист, важливо, щоб вони реалізовувалися належним чином і не залежали від контрактів. Це гарантує,

що люди можуть вільно змінювати роботу, не боячись втратити права та/або переваги, які вони могли отримати [6].

Регулювання ринку праці відіграє важливу роль у захисті працівників, але низка подій ставить під сумнів його роль. По-перше, поява нових форм праці ставить під сумнів нормативні акти, які здебільшого розроблені для постійних працівників повний робочий день, які працюють на одного роботодавця. По-друге, з'являється все більше доказів (і в деяких випадках зростання) незбалансованих відносин влади між працівниками та їхніми роботодавцями, що вимагає переоцінки того, як регулювання може впоратися як з наслідками, так і з джерелами такого дисбалансу влади.

Чітке визначення статусу зайнятості працівників (наприклад, відмінність між самозайнятими та найманими працівниками) у регулюванні ринку праці та його дотримання мають вирішальне значення. Статус зайнятості є шлюзом до різноманітних прав і захисту працівників, включаючи працевлаштування та соціальний захист, а також доступ до навчання та колективних переговорів. Кількість робочої сили у вигляді формули можна представити як кількість працевлаштованих, до якої додається кількість безробітних і так формується рівень безробіття – тобто визначається відсоток безробітних людей, коли їх кількість ділиться на робочу силу і множиться на 100%.

На противагу працевлаштованому населенню, є, звісно і багато непрацевлаштованих людей, яких можна класифікувати за рівнем безробіття, його тривалістю та іншими характеристиками. Розглянемо таку класифікацію детальніше: існує приховане і відкрите безробіття. У відкритому безробітті людина прямо говорить, що в неї немає роботи, реєструється на біржі праці, перебуває в активному пошуку роботи і така ситуація часто спостерігається в не дуже розвинених країнах – там рівень безробітних, які відкрито демонструють свій стан досить високий.

Також є приховане безробіття, коли безробіття цієї групи населення жодним чином не відображається в тематичних звітах. Кількість робочої сили

часто змінюється і таким чином утворюється цей прихований відсоток – часто до безробітних не зараховують людей, які перебувають у пошуку роботи. Ще один вид безробіття – добровільне. У цьому випадку люди свідомо не хочуть працювати за суму, що пропонується як середня заробітня плата на ринку, вони відмовляються від вільних робочих місць, якщо їм не подобається сама робота (виснажуюча, демотивуюча, неprestижна, не оплачується гідним чином).

Серед видів безробіття ще є вимушене безробіття, коли люди, які можуть і хочуть працювати не можуть знайти роботу або працевлаштуватися з інших причин. Така ситуація трапляється коли, наприклад, є велика відмінність між попитом на працю і пропозицією і вимушене безробіття зникає у випадку коли сукупний попит підвищується, відбувається збільшення цін і реальні ставки на оплату праці знижуються.

Політика та правоохоронні органи повинні мінімізувати можливості та стимули для неправильної класифікації працівників. Деякі роботодавці можуть навмисно неправильно класифікувати працівників, намагаючись уникнути регулювання зайнятості, податкових зобов'язань і представництва працівників, а також перекласти ризики на працівників та/або отримати конкурентну перевагу; а інші можуть зробити це помилково.

Подібним чином працівники можуть обирати серед різних форм зайнятості, щоб отримати вигоду від кращого податкового режиму або просто уникнути податків – але ризикуючи втратою трудового та соціального захисту. Таким чином, така неправильна класифікація шкодить окремим особам, але також залишає фірми, які правильно класифікують своїх працівників, у невігідному конкурентному становищі та завдає шкоди державним фінансам.

В основі цих дебатів лежить побоювання, що стандартні, повний робочий день і залежні трудові відносини перебувають під тиском і що в майбутньому багато людей працюватимуть за «гнучкими» умовами праці з

незначною зайнятістю та соціальним захистом, невеликими пільгами та правами, та обмежений доступ до навчання [7].

Згідно з цією точкою зору, природа фірм також змінюється, і все більше з них діють як «посередники» у виробництві та постачанні продуктів і послуг, а не як фірми-виробники самостійно. Отже, фірми будуть шукати нові бізнес-моделі та умови праці ставатимуть основою конкуренції, а не якість або вартість продукту чи послуги, які вони надають. Такі сценарії, якщо вони колись реалізуються, підірвуть багато основ, на яких були побудовані держави загального добробуту в минулому столітті, і вимагатимуть серйозного перегляду ринку праці, соціальної політики та політики та інститутів професійної кваліфікації, а також традиційних трудових відносин і соціальних діалог.

Однак, дебати мають тенденцію випереджати факти, і політики повинні бути обережними, ґрунтуючи будь-які рішення, які вони приймають, на доказах, а не на анекдотах, а також на збалансованому розгляді всіх аргументів.

По-перше, важливо пам'ятати, що нові, нестандартні форми праці часто виникають у відповідь на реальні потреби як роботодавців, так і працівників. Наприклад, компанії повинні мати достатню гнучкість, щоб пристосовувати робочу силу та робочий час відповідно до коливань і непередбачуваного попиту. Працівники можуть шукати більшої гнучкості, щоб поєднати роботу з обов'язками по догляду та/або дозвіллям, щоб досягти кращого балансу між роботою та особистим життям.

Багато працівників також хочуть більше незалежності в тому, як вони організовують свою роботу та години. Різноманітність (і постійні інновації) у трудових договорах дозволяє як роботодавцям, так і працівникам уникнути обмежень універсального підходу та знайти домовленості, які найкраще відповідають інтересам обох. Не менш важливо зазначити, що «нестандартна» зайнятість (а саме такою є багато нових форм праці) не обов'язково

прирівнюється до неякісної зайнятості. Дійсно, стандартні роботи можуть бути неякісними, а нестандартні – високоякісними [8].

Насправді більшість осіб, які мають тимчасові контракти та контракти на неповний робочий день, тепер мають доступ до подібних прав і пільг, що й звичайні працівники (хоча це не виключає, що можуть існувати практичні перешкоди для використання цих прав і отримання пільг для тимчасових працівників). І працівників, які працюють неповний робочий день, і що їхня робота все ще може бути більш нестабільною та нижчою якістю). Крім того, багато професіоналів у галузі високих технологій продають свої послуги як незалежні підрядники, а нові цифрові посередники, такі як онлайн-платформи, дозволяють їм швидше вийти на набагато більший, часто всесвітній, ринок.

По-друге, незважаючи на те, що відбулося швидке зростання деяких «нових» форм роботи, таких як робота на платформі та контракти без робочих годин, вони залишаються незначними як частка загальної зайнятості. Стандартна постійна зайнятість із повним робочим днем все ще залишається нормою в країнах (тобто на неї припадає більшість усієї зайнятості), навіть якщо нестандартна зайнятість у цілому може становити відносно велику частку всієї зайнятості.

Є кілька причин для постійної привабливості більш стабільних, постійних домовленостей про роботу. З боку працівників такі контракти забезпечують більшу визначеність і дозволяють їм планувати наперед як приватне, так і професійне життя. З точки зору фірм, постійні контракти дозволяють їм залучати та утримувати таланти (за рахунок підвищення лояльності), що зменшує витрати на наймання та навчання та збільшує віддачу від інвестицій у персонал (що підвищує продуктивність). Отже, немає жодних логічних підстав вважати, що стандартна робота повністю зникне найближчим часом [9].

Однак, попри те, що зростання нестандартної зайнятості іноді може бути перебільшеним, а занепокоєння щодо внутрішньої якості роботи

перебільшеними, існує кілька важливих проблем, які політики повинні вирішити.

Перше з них – це питання статусу зайнятості. Багато «нових» форм роботи з'явилися в сірій зоні між статусом найманого працівника та самозайнятого. Це викликає питання щодо того, які трудові права та засоби захисту застосовуються до цих працівників і чи використовуються такі форми праці лише для того, щоб уникнути витрат і правил за рахунок якості роботи.

У ширшому плані існує проблема вразливості працівників і дисбалансу влади по відношенню до роботодавців, незалежно від статусу зайнятості – це друга ключова проблема, яку урядам, можливо, доведеться вирішити. Вразливість, притаманна трудовим відносинам, може стати гострішою, коли працівники не мають засобів для організації та ведення колективних переговорів, а також на ринках праці, які характеризуються монопсонією. Третє й останнє питання стосується міжнародних аспектів певної роботи в економіці платформи, яка пропонує чудові можливості для одних працівників, але також створює ризик гонки на дно в умовах праці для інших.

Хоча багато з цих питань вийшли на передній план у результаті зростання економіки платформи, вони не обов'язково є новими й стосуються багатьох уже існуючих нестандартних форм роботи. Таким чином, політики повинні забезпечити, щоб будь-які реформи також охоплювали інші форми нестандартної роботи [10].

1.3. Трансформаційні зрушення в сучасній структурі зайнятості

Сучасна структурна трансформація економік розвинених країн відбувається на основі інновацій та внаслідок зміни суспільних потреб шляхом пріоритетного розвитку тих галузей, що визначають перехід від індустріального до постіндустріального суспільства. У структурі обсягів виробництва валової доданої вартості більшості країн суттєво скоротилася

частка аграрного сектора, зменшилася частка промисловості та значно зросла сфера послуг.

COVID-19 змінив робочий простір. Хоча фізичний простір все ще існує, загальне уявлення про те, що таке робоче місце та для чого воно потрібне, потребує переосмислення. Організації повинні свідомо реагувати на зміни, спричинені пандемією та швидкими темпами технологічних інвестицій, щоб забезпечити віддалену та гнучку роботу. Зокрема, організації повинні виконати три ключові дії. Постпандемічний результат очевидний: гібридна модель роботи, за якої частина робочої сили частину часу працює за межами традиційного офісу.

Співробітники прагнуть ясності щодо того, що буде далі з точки зору організації роботи. Лідерам організацій належить прокласти шлях для менеджерів і співробітників. Прозоре та часте спілкування з керівниками, які відіграють ключову роль, може допомогти забезпечити, щоб організація рухалася в унісон.

Під час нещодавнього опитування було виявлено, що організації, які сформулювали більш конкретну політику та підходи до майбутнього робочого місця, спостерігали зростання добробуту та продуктивності працівників. Якщо говорити точніше, то організації, які чітко повідомили про порядок роботи після COVID-19, спостерігали удвічі більше повідомлень про почуття підтримки, потрійне збільшення почуттів включеності та майже п'ятикратне збільшення повідомлень про почуття індивідуальної продуктивності. Спроба нав'язати універсальне рішення може мати згубні наслідки для робочої сили, особливо для жінок, людей з нижчим соціально-економічним статусом і людей з менш розвинутою економікою.

Переосмислення фізичного простору. Офіс майбутнього вимагає від організацій розглянути змінені розміри та планування, які виникнуть із гібридної моделі роботи. Оскільки особиста робота виглядатиме суттєво інакше, організації повинні переконатися, що їхній фізичний простір

відповідає цілям людей, які в ньому знаходяться. Налаштування кабінок до пандемії може відійти в минуле, звільнивши місце для сфер співпраці, інновацій та розбудови спільноти.

Відбитки багатьох організацій на нерухомість також істотно зміняться. На думку експертів, багато компаній переїжджають у нові регіони, щоб залучити нові кадри. Наприклад, велика технологічна компанія нещодавно оголосила, що деякі посади можуть залишатися віддаленими на невизначений час, що дозволить їм використовувати таланти з усієї країни. Інші, наприклад велика фінансова компанія, яка планує мати 60 столів на 100 співробітників, переглядають свої витрати на нерухомість, переходячи на гібридні робочі моделі.

Перехід на віддалену роботу в режимі реального часу став одним із найпомітніших соціальних експериментів останнього часу. Було показано, що віддалена робота не обов'язково відбувається за рахунок продуктивності. Фактично, багато компаній повідомили про підвищення продуктивності.

Один з відомих інструментів вимірювання продуктивності компанії чи організації є технологія McKinsey. Вона аналізує організаційний дизайн компанії, переглядаючи 7 основних внутрішніх елементів: стратегію, структуру, систему, спільні цінності, стиль, персонал та навички. Ключовим моментом моделі є те, що всі сім напрямків взаємопов'язані, а зміна однієї області вимагає змін у шести інших – тільки так модель працюватиме ефективно. Аналіз McKinsey показав, що понад 20 відсотків робочої сили можуть працювати віддалено три-п'ять днів на тиждень так само ефективно, як і в офісі.

Однак співробітники, що працюють віддалено скаржаться, що їм важко відчувати зв'язок із колегами та контролювати межі між роботою та особистим життям. Деякі компанії непохитні щодо цінності віддаленої роботи, водночас стурбовані її впливом на добробут співробітників. Наприклад, один онлайн-продавець вирішує ці проблеми та купує понад 900 000 квадратних

футів нових офісних приміщень у шести містах США. Поступове повернення особистої роботи разом із новим значенням віртуальних робочих просторів означає, що організаціям потрібно знайти способи підвищити зв'язок і відчуття причетності, незалежно від того, де знаходяться співробітники.

Відносини між працівниками та робочим місцем змінилися таким чином, що вимагають від організацій серйозних інвестицій у те, щоб допомогти людям орієнтуватися в їх баченні гібридного робочого місця та будь-яких змін у фізичному робочому просторі. Це може допомогти співробітникам збалансувати продуктивність, благополуччя та відчуття зв'язку в майбутньому, що розвивається, на роботі.

Соціально-трудова відносина зайнятості на ринку праці є важливою частиною соціально-економічних систем, які відображають соціальні, економічні, демографічні та політичні процеси, що відбуваються в суспільствах. Зважаючи на зазначене, національне регулювання трудових відносин на вітчизняному ринку праці є необхідним для запобігання деструктивним тенденціям та забезпечення соціально-економічної безпеки.

Серед проблем, що потребують невідкладного вирішення у структурі зайнятості населення, є недостатня економічна активність населення, велика кількість нелегальної (тіньової) зайнятості, диспропорції в кількісному та якісному попиті та пропозиції робочої сили, регіональні відмінності у відтворенні. Система робочих місць не є досконалою, якість робочої сили не відповідає потребам економічного розвитку та соціальних сфер, а організація та закони, які регулюють мобільність робочої сили, економічні механізми та важелі не є досконалими [11].

Існують наступні моделі розвитку економіки: індустріальна, постіндустріальна та інформаційна (сервісна). Особливості трансформаційних зрушень в сучасній структурі зайнятості в умовах функціонування кожної із зазначених моделей розвитку глобальних економічних систем представлено у таблиці 1.1.:

Таблиця 1.1

Моделі розвитку економіки

Індустріальна	Постіндустріальна	Інформаційна (сервісна)
<p>підвищення попиту на кваліфікованих робітників в умовах посилення автоматизації виробництва, спеціалізації;</p> <p>посилення трудової мобільності населення;</p> <p>підвищення ролі освіти та кваліфікації;</p> <p>урбанізація;</p> <p>формування інституцій та культурних цінностей;</p> <p>регулювання відносин за допомогою контракту найму;</p> <p>збереження значної частки низькокваліфікованої праці;</p> <p>неефективна структура економіки;</p> <p>низька інноваційна активність підприємств та населення;</p> <p>надмірна диференціація населення за доходами;</p> <p>слабка мотивація працювати;</p> <p>тінізація доходів</p>	<p>підвищення попиту на професіоналів, фахівців;</p> <p>посилення інтелектуалізації виробництва та інформатизації суспільства;</p> <p>звуження демографічного базису;</p> <p>посилення ролі інтелектуальної праці;</p> <p>потреба в оновленні знань;</p> <p>розвиток інформаційної інфраструктури;</p> <p>взаємодія між державними та приватними інституціями;</p> <p>розвиток соціального партнерства;</p> <p>посилення індивідуалізації;</p> <p>підвищення рівня адаптованості кадрів до інноваційних змін;</p> <p>поширення інформаційних технологій в умовах глобалізації;</p>	

Джерело: [15]

Утім ця промислова модель має багато недоліків. Зокрема, надмірна диференціація доходів населення; недостатня мотивація до праці; непостійні вимоги до підрозділу; відсутність інтересу до кар'єрного розвитку; утримання великої кількості низькокваліфікованої робочої сили; неефективні економічні структури та низький інноваційний динамізм компаній і населення. Вони сприяють подальшій трансформації структури зайнятості та трансформації економічної моделі.

На зміну індустріальній моделі економіки приходить постіндустріальна модель, яка характеризується: підвищенням попиту на професіоналів та експертів; підвищенням інтелектуальності виробництва та соціальної інформатизації; скороченням бази населення; підвищенням ролі інтелектуальної праці; потребою в оновленні знань; інформатизацією базовий розвиток об'єктів, взаємодія державних і приватних інституцій, розвиток соціального партнерства, посилення індивідуалізації [12].

Постіндустріальна модель характеризується підвищенням попиту на професіоналів та експертів; посилення промислового інтелекту та соціальної інформатизації; скорочення бази населення; посилення ролі інтелектуальної праці; зростання попиту на оновлені знання; розвиток інформаційної інфраструктури; розвиток суспільства; зміцнення партнерства. індивідуальність підвищення адаптивності людей до інноваційних змін (особливо в IT-секторі, науці) поширення інформаційних технологій в умовах глобалізації.

Саме ці зміни впливають на зміни стратегічних галузей національної економіки на даному етапі, а також є основною причиною трансформаційних змін у структурі зайнятості сучасного ринку праці.

Сучасна модель економічного розвитку – інформація (сервіс) – має такі характеристики: безперервний розвиток інформаційних технологій, зростаючий попит на високоякісні таланти з сильною адаптивністю, інноваціями та мобільністю, роль безперервної освіти, впровадження соціальних реформ для розвитку високотехнологічних інституцій та культури, ініціювання процесів ефективного перерозподілу функцій між державними та недержавними інституціями; розвиток державно-приватного партнерства, поширення корпоративної соціальної відповідальності, розвиток інноваційної основи соціальної та промислової відносини [13].

Треба зауважити, що трансформація світових економік від індустріальної моделі до постіндустріальної та від постіндустріальної до

інформаційної моделі тільки почалася, що зумовлено різними рівнями розвитку суспільства та системи ринку. Таким чином, підготовка до трансформаційних змін – процес, що не відбудеться одразу, а він має складатися з розвитку: розвитку людини, розвиток соціального капіталу, прискорення глобалізації, збільшення інновацій, забезпечення високих рівнів економічної свободи, стимулювання підприємницької діяльності.

У сучасних умовах із скороченням бази населення, на якій функціонує ринок праці, зростає необхідність переходу від рекреаційної моделі зайнятості до інформаційної (з урахуванням структурної трансформації ринку праці), а з глобалізацією – ринку праці У всьому світі технологічні зміни в економічному та інформаційному секторах, поширюються нестандартні форми зайнятості, зростає зайнятість у сфері послуг.

Отже, хоча негативні тенденції розвитку виробництва в Україні ще не призвели до достатнього скорочення чисельності зайнятих, процеси, що відбуваються в соціально-економічній сфері, призводять до збільшення структурного дисбалансу між пропозицією та попитом. . пропозиція робочої сили. Серед змін, що відбуваються на ринку праці, важко виокремити вплив різноманітних факторів: глибокий кризовий процес в економічній, політичній та духовній сферах, реформи, які проводяться у відповідь на ці кризи, заходи економічної політики уряд тощо.

Цілком імовірно, можна лише вказати на зростаючий взаємозв'язок і взаємозалежність між економічними, демографічними та соціальними процесами, особливо в сучасних умовах, коли економічні процеси все більше набувають соціально-демографічної форми. Взаємодія різних факторів, що впливають на ринок праці, значною мірою пояснює нераціональність мотивів попиту та пропозиції робочої сили з точки зору теорії ринку.

Заявлений на національному стратегічному рівні перехід до інноваційної моделі розвитку має забезпечити значне підвищення конкурентоспроможності української економіки [14]. Джерелом економічного зростання мають стати

наукові знання, технологічні інновації та інформація, які забезпечать перетворення України на високорозвинену державу, здатну реально інтегруватися в європейський та світовий простір.

Інноваційним елементом економічного розвитку є формування нової робочої сили з достатньою освітою, кваліфікацією, здібностями, професійними навичками та здібностями, здатної забезпечити свою роль і подальший розвиток на основі науково-технічних досягнень. Тому висока конкурентоспроможність та потенціал ефективного використання наявної робочої сили є необхідними передумовами та складовими створення інноваційної моделі розвитку в Україні [10].

Формування інноваційного режиму зайнятості передбачає підвищення інтелектуалізації праці, посилення її творчої складової, підвищення багатопрофільності праці, збільшення навантаження на створення та обробку інформації, появу нового виду праці – інформаційної. Плід праці все більше невіддільний від свого власника. З точки зору соціальних відносин, ця риса є ключовою відмінністю інноваційного суспільства від соціально-трудова відносин, накопичених за тисячі років суспільного розвитку в минулих династіях.

По-перше, у результаті зростаючої важливості цифрових технологій і наукомісткої роботи все більше і більше працівників тепер можуть працювати незалежно від конкретного місця, а часто й незалежно від фіксованого робочого часу.

Це дає компаніям можливість ефективніше використовувати свій офісний простір, скоротити час, який співробітники витрачають на дорогу на роботу, і підвищити задоволеність працівників. Щоб використати цей потенціал, сучасне робоче місце має запропонувати гнучкість щодо того, де та коли працюють співробітники.

Зростання важливості аналітичних і творчих ролей також вимагає гнучкості. Співробітники на таких посадах часто потребують тиші та здатності

зосередитися, тому наявність тихого простору та гнучкого просторового розташування є основою продуктивності на цих посадах.

По-друге, соціальна взаємодія та співпраця зараз є ключовими аспектами роботи майже половини всіх працівників. Аналіз компанії «Делойт» показало, що це стосується компетенцій і ролей, у яких люди явно перевершують машини та програмне забезпечення, і попит на які, ймовірно, зростатиме.

Таким чином, сучасне робоче місце має забезпечити простір і структури, які сприяють взаємодії та співпраці. Технологія є ключем до цього: роботодавці повинні знайти способи забезпечити зв'язок і використовувати відповідне апаратне та програмне забезпечення, щоб зв'язати між собою простори, місця та співробітників. Згідно з дослідженням працівників у п'яти різних індустріальних економіках, працівники, які сприймають своє фізичне робоче місце та робоче середовище як такі, що сприяють співпраці та гнучкі, є більш залученими та задоволеними та відчувають більший зв'язок зі своїм роботодавцем.

Зростаюча важливість цифрових технологій і швидкі темпи змін у ролях і компетенціях працівників роблять фундаментальні зміни на робочому місці вкрай важливими. Наприклад, більшість швейцарських співробітників зараз покладаються на цифрові технології, і їхня робота передбачає головним чином наукомісткі ролі, що вимагають високого рівня творчості та взаємодії.

Сучасне робоче місце, яке відповідає цим критеріям, має бути сконструйоване таким чином, щоб сприяти гнучкості, співпраці та зв'язку, якщо воно має на меті підвищити продуктивність і задоволеність працівників, а також оптимізувати використання простору та бренд роботодавця. Ключовим тут є інтегрований підхід, який відображає всі чотири виміри екосистеми робочого місця та адаптує їх належним чином.

На основі загальної бізнес-стратегії необхідно чітко визначити загальну стратегію робочого місця та супутні цілі, перш ніж можна буде вживати

окремих заходів. Це надзвичайно важливо, особливо в епоху цифрових технологій.

Загальноохоплююча стратегія трансформації робочого місця має забезпечити відображення всіх аспектів екосистеми робочого місця. Супутніми цілями трансформації робочого місця повинні бути відповідні рівні гнучкості, співпраці та зв'язку.

Залежно від загального напрямку стратегії ці цілі можуть мати різну вагу. Після визначення стратегії та цілей наступним етапом є зосередження на окремих вимірах і оптимізація кожного з них за допомогою відповідних заходів. Для кожного виміру потрібно буде вирішити ряд проблем, тому потрібні різні фактори успіху.

Завдяки новим технологіям і зростаючій глобалізації світ праці зазнав постійних змін протягом останніх двохсот років. Аграрні економіки переважно поступилися місцем індустріальним економікам, які, у свою чергу, тепер стали економіками послуг. За цей період трансформувалися цілі сектори та професії, причому деякі зникали, а їх замінювали нові.

Остання трансформація у світі праці – у відповідь на цифровізацію – також призвела до відчутних змін. За останні десятиліття використання цифрових технологій помітно зросло, і відбулися помітні зміни в професіях, ролях і навичках, пов'язаних з використанням цих технологій.

Висновки до розділу 1

Регулювання ринку праці може бути особливо суперечливим. Такі втручання, як правила гарантування робочих місць і мінімальна заробітна плата, не лише висвітлюють ідеологічні розбіжності щодо ролі уряду та суспільного договору між капіталом і працею, але й безпосередньо впливають на засоби існування людей.

Зрештою, завдання полягає в тому, щоб знайти правильний баланс між створенням гідних умов праці та доходів для працівників і наданням роботодавцям гнучкості для ефективного ведення своєї діяльності за прийнятну

вартість. Хоча політику неможливо усунути, ретельний аналіз на основі даних може інформувати процес політики, проілюструвавши ймовірний вплив різних варіантів регулювання на важливі соціальні та економічні результати.

Особи, які приймають рішення в країнах з високим рівнем доходу, мають доступ до широкого обсягу досліджень, які постійно розширюються, щоб керувати їхніми обговореннями щодо регулювання ринку праці.

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СТАНУ, ТЕНДЕНЦІЙ ТА РЕГІОНАЛЬНІ ОСОБЛИВОСТІ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

2.1. Аналіз стану ринку праці України та трансформаційних зрушень в структурі зайнятості

Ринок праці в Україні суттєво змінився після початку повномасштабного вторгнення, адже деякі бізнеси вимушено скорочували ставку співробітникам, звільняли їх, співробітники звільнялись добровільно, переживаючи через можливу економічну кризу, емігрували і через це не могли поєднувати роботу з зовсім новим стилем життя та новими турботами. Багато чоловіків залишили свої робочі місця та долучилися до лав Збройних Сил України, в той час як жінки змушені шукати нові джерела доходу, часто поєднуючи роботу з доглядом за дітьми або старшими родичами.

Відповідно до статистичних даних, опублікованих Державною службою зайнятості до 01.06.2022 р. кількість зареєстрованих людей зі статусом “безробітний” сягнула понад 310 тисяч, і більш половини, 61% з них склали жінки. А Міжнародна організація праці зазначає, що станом на травень 4,8 млн українців та українок втратили свої робочі місця. Гендерних даних щодо співвідношення жінок і чоловіків МОП не надає, але вказує, що без роботи залишились 1,2 млн тих, хто виїхав за кордон, а це здебільшого жінки.

Ситуація з безробіттям поступово покращується. Це помітно зі статистики регулярних опитувань українців та українок від Gradus Research. Однак, у вересні 34% опитаних зазначили, що досі не працевлаштовані. З них третина (30%) втратила роботу вже після початку повномасштабної війни [22].

Очевидно, що зі збільшенням безробіття серед українців та українок збільшилась кількість кандидатів і кандидаток, що подаються на одну вакансію. За статистикою Державної служби зайнятості, на 1 червня 2022 року на одне робоче місце претендувало 12 кандидатів і кандидаток. В той час як минулого року ця цифра була вдвічі меншою. Вакансії закриваються швидко, а через велику кількість отриманих заяв компанії не завжди повідомляють про

відмову. Тож при пошуку потрібно бути наполегливим/-ою і проактивним/-ою: не чекати тижнями відповіді від одного роботодавця, а подаватися одразу на декілька вакансій, аби збільшити свої шанси.

Великі проблеми у показниках освіченості населення виникли через такі кризові періоди, як пандемії та війни, адже багато шкіл або закрилось – в менш розвинених країнах, або перейшли на дистанційне навчання, що досить часто поступалось за рівнем тому навчанню, щоб було звичним. Багато хто з вчителів та шкіл як інституцій був до цього неготовий, школярі почали втрачати мотивацію теж і за кілька таких дистанційних років ми бачимо дуже сумні наслідки такої освіти. Надалі відбудова та оновлення освітньої програми, стандартів та методів роботи із школярами має бути одним із основних пріоритетів відновлення країни, адже освіта відіграє у творенні якісного майбутнього провідну роль. Ця робота по покращенню системи освіти може проходити через реалізацію різних освітніх проєктів з репетиторства, менторства, зокрема важливим є збільшення фінансування на такі проєкти, впровадження наукових, освітніх літніх таборів тощо.

Наступний напрям, що тісно пов'язаний із реформою системи освіти – це інвестиція та підтримка батьківських програм і материнства зокрема, щоб жінки долучались до ринку праці, а не були, як це ставалося часто раніше, відірвані від кар'єрного життя на кілька років через декретну відпустку. Важливо подумати як це все можна поєднати і реформувати в Україні, і в цьому нам може стати помічним європейський досвід залучення юних матерів до роботи, як це практикується у скандинавських країнах, або ми можемо надихнутися і почерпнути щось корисне з програм популяризації освіти серед людей будь-якого віку, які є дуже популярні в Німеччині.

Також треба пам'ятати про велику проблему і пласт роботи з людьми, що стали внутрішньо переміщеними мігрантами – потрібно буде вкладатися в їх освіту і адаптацію особливо, щоб вони себе не відчували ізольованими, дати їм відчуття безпеки, розрахувати способи мінімізації безробіття, забезпечити

одноразові трансферти щоб стимулювати відновлення бізнесу та допомагати таким людям у пошуку роботи.

Після конфлікту, ветеранів може бути до мільйона. Виявляється, повернутися до цивільного життя непросто: треба вживати тимчасових заходів (зменшення податків для тих, хто їх працевлаштовує, освітні субсидії тощо). З огляду на демографічні зміни, масовий достроковий вихід на пенсію малоймовірний. Однак, обмежуючись літніми працівниками, чиї навички застаріли, можна передбачити деякі схеми переходу на пенсію через подовжену допомогу по безробіттю.

Особливу увагу слід приділяти незахищеним працівникам. Кількість поранених під час війни продовжує зростати, а психологічні наслідки конфлікту є важкими. Процес реконструкції має забезпечити відповідні можливості працевлаштування та інфраструктуру для людей з обмеженими можливостями, а також програми психологічної підтримки.

Через вже рік повномасштабної війни з Росією Україна несе великі людські втрати і це також негативно впливатиме на ринок праці у довготерміновій перспективі теж. По-перше, що довше триває війна, то більшою є можливість, що українські біженці захочуть залишитись жити закордоном, там і працевлаштуються згодом, при цьому треба сказати, що з роками теж ставлення до українців не факт, що покращуватиметься в європейців. Тому українській владі треба вести активний діалог і в цілому роботу з біженцями – пропонувати їм можливості розвитку, надати почуття безпеки та комфортні умови праці та можливості кар'єрного росту. У нинішніх умовах це неможливо, оскільки ринок праці в Україні переживає кризовий етап. Треба також окремо працювати з людьми, що мають дистанційну роботу та самозайняті – вони знаходяться в найбільшій зоні ризику, що вони не повернуться в Україну, тому це велике поле для досліджень соціологів та роботи.

Політика має реалізовуватися за допомогою підтримки у технічних та економічних питаннях з боку Європейського Союзу, як і попередні процеси розширення ЄС, може стимулювати суттєве покращення рівня, на якому працюють українські інституції. Для деяких стратегій також стане у нагоді фінансова підтримка Європейського Союзу. Необхідно постійно контролювати прогрес у реалізації цих політик, що представлені у таблиці 2.1:

Таблиця 2.1

Показник рівня задіяного населення як робочої сили у віці 15 років і старше за регіонами, 2020 р.

Регіон	Рівень участі населення в робочій діяльності у віці 15 років і старше, %	Стандартна похибка вибірки, у %	Гранична похибка вибірки, у %	Коефіцієнт варіації, у %
Загально по Україні	55,1	0,3	0,5	0,5
Вінницька	54,8	1,4	2,7	2,5
Волинська	50,5	1,7	3,3	3,3
Дніпропетровська	56	0,9	1,8	1,6
Донецька	49,8	0,9	1,8	1,9
Житомирська	54,7	1,3	2,5	2,3
Закарпатська	55	2	4	3,7
Запорізька	55,3	1,3	2,5	2,3
Івано-Франківська	53,6	1,4	2,8	2,7
Київська	55,4	1	1,9	1,8
Кіровоградська	52,7	1,6	3	2,9
Луганська	58	1,6	3,2	2,8
Львівська	54	1,3	2,5	2,4
Миколаївська	56,8	1,4	2,7	2,4
Одеська	54,5	1	2	1,8

Полтавська	54,5	1,1	2,2	2,1
Рівненська	56,6	1,7	3,4	3,1
Сумська	54,9	1,4	2,7	2,6
Тернопільська	51,8	2	3,9	3,8
Харківська	56,6	1,5	3	2,7
Херсонська	57	1,3	2,5	2,3
Хмельницька	53,8	1,6	3,2	3
Черкаська	54,5	1	2	1,9
Чернівецька	56,9	2,2	4,3	3,8
Чернігівська	55,1	1,5	2,9	2,7
м. Київ	60	1,4	2,7	2,3

Джерело: Складено автором на основі даних [40]

Відповідно результатів таблиці, кількість людей, що були задоіяні на робочих місцях у 2020 р. складала 17,7 млн. осіб, і серед тих хто проходив дослідження найбільше було людей старше 15 років і аж до 70, утім ця кількість робочої сили у порівнянні з 2019 роком дещо зменшилась. У складі робочої сили, серед осіб віком 15 років і старше, 90,5% належали до зайнятих осіб, а решта 9,5%, відповідно до методології Міжнародної організації праці (МОП), класифікувалися як безробітні. Більше половини робочої сили складала чоловіки та третину молодь у віці 15–34 роки.

Кількість зайнятого населення віком 15 років і старше становила 16,0 млн. осіб, з них у віці 15–70 років – 15,9 млн. осіб, що на 663,0 тис. осіб менше порівняно з 2019р. У структурі зайнятого населення віком 15 років і старше за професійними групами найбільшу частку складала особи, які працювали у найпростіших професіях (18,1%), професіонали (17,9%) та працівники сфери торгівлі та послуг (16,5%). При цьому найменшу питому вагу серед зайнятого населення складала технічні службовці (3,2%) та кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства (1,2%).

Серед загальної кількості зайнятих осіб зазначеного віку кожний четвертий працював у торгівлі, шостий – у сільському, лісовому та рибному господарстві, сьомий – у промисловості. Кількість неформально зайнятого населення у віці 15–70 років порівняно з 2019р. зменшилася на 6,4% та у 2020р. становила 3,2 млн. осіб, або 20,3% від кількості зайнятого населення відповідного віку. Водночас, спостерігалось зростання частки офіційно зайнятого населення у віці 15–70 років з 79,1% у 2019р. до 79,7% у 2020р. Сільське, лісове та рибне господарства було основним видом діяльності неформально зайнятого населення (44,1%). Також кожен шостий був неформально зайнятий в будівництві (17,2%) або в оптовій та роздрібній торгівлі (16,1%).

2.2. Аналіз стану безробіття на ринку праці в Україні

Для більш точної характеристики рівня безробіття в Україні Державна служба статистики України визначає рівень безробіття за методологією Міжнародної організації праці. На рис. 2.1 та рис. 2.2 наведено дані щодо кількості безробітних та рівня безробіття в Україні за останні роки.



Рис. 2.1 Кількість безробітного населення в Україні (2010-2020 рр.)

Джерело: [24].



Рис. 2.2 Рівень безробіття в Україні (2010-2020 рр.)

Джерело: [24].

Як бачимо, різке збільшення рівня безробіття відбулось у 2014 році, така динаміка пов'язана з окупацією Криму та початок бойових дій на сході України, та у 2020 році, спричинене пандемією коронавірусу.

Як один із компонентів ринкової системи, що відображає проблеми вітчизняної економіки, ринок праці зазнав значного впливу світової фінансово-економічної кризи на українському регіональному ринку праці.

У 2021 році кількість економічно активних людей у віці 15-70 років в Україні зменшиться порівняно з 2020 роком на 1,1% до 22,2 млн осіб, з яких 20,2 млн або 91,2% є економічно активними, а решта 2 млн – економічно активними та безробітними. Проте рівень економічної активності населення віком 15-70 років залишився незмінним – 63,3%. [21]

Один із двох українців стверджує, що йому бракує грошей на продукти; кожен четвертий – для проживання в цілому. Лише кожен десятий громадянин України може купити все, що йому потрібно все необхідне, але не має на чому заощаджувати. І лише 1,6% наших співвітчизників вміють заощаджувати, а 0,2% – забезпечені. Проте 11,0% громадян країни не мають ні грошей, ні їжі. Фінансове становище потенційних трудових мігрантів, за їх власними оцінками, виглядає краще. Сім'ї потенційних трудових мігрантів мають краще матеріальне забезпечення.

Члени деяких із цих сімей мають достатньо грошей, щоб купити все необхідне, а деякі з цих сімей можуть частіше проявляти заощадження. У пошуках ресурсів для виживання громадяни України обирали різні стратегії. На їхній вибір впливає багато факторів, серед яких певне значення має система цінностей. Щоб забезпечити належний рівень життя, кожен другий українець насамперед готовий працювати зранку до ночі. Майже стільки ж українців відкриті до будь-якої високооплачуваної роботи. Зрештою вони їдуть в іншу країну, де можуть заробити більше грошей, ніж удома.

Трудові мігранти ставлять інші пріоритети, ніж їхні співвітчизники. Вони вважають, що їхні співвітчизники швидше виїдуть за кордон у пошуках роботи, щоб забезпечити сімейне щастя (58,2% проти 45,8%). Якби, з яких-небудь причин вони не змогли обрати цей варіант, то, за словами потенційних трудових мігрантів (56,6% проти 52,6%), вони б працювали в своїй країні повний день з ранку до вечора. Зрештою, вони погодилися б на будь-яку добре оплачувану роботу (52,7% проти 47,5%). Ці оцінки базуються на досвіді наших співвітчизників, які вже працювали за кордоном, а також на спостереженнях за їхнім повсякденним життям, самопочуттям і поведінкою.

Тепер розглянемо статистику осіб, які не задіяні до трудової діяльності станом на 2020 р. (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Показник кількості осіб, що старше 15 років та не задіяні до трудової діяльності

Регіон	Кількість осіб, які не входять до складу робочої сили віком 15+, тис. осіб	Стандартна похибка вибірки, тис. осіб	Гранична похибка вибірки, тис. осіб	Коефіцієнт варіації, у %
Загально по Україні	14406,6	134,9	264,4	0,9
Вінницька	587,9	28,5	55,9	4,9
Волинська	409,1	27,9	54,7	6,8

Дніпропетровська	1181,1	27,5	53,9	2,3
Донецька	850,6	21,4	42	2,5
Житомирська	457,7	24,6	48,2	5,4
Закарпатська	451,1	24,9	48,9	5,5
Запорізька	643,8	21,3	41,7	3,3
Івано-Франківська	525,9	51,1	100,1	9,7
Київська	655,3	36,8	72,2	5,6
Кіровоградська	372,2	16	31,4	4,3
Луганська	248,6	9,1	17,9	3,7
Львівська	958,3	37,2	72,8	3,9
Миколаївська	408,5	17,9	35,1	4,4
Одеська	893,6	46,5	91,2	5,2
Полтавська	538,4	25,1	49,1	4,7
Рівненська	397,7	21,9	42,9	5,5
Сумська	417,1	15,8	30,9	3,8
Тернопільська	420,5	26,2	51,4	6,2
Харківська	989,5	46,5	91,2	4,7
Херсонська	370,2	10,6	20,8	2,9
Хмельницька	487,2	42,9	84,1	8,8
Черкаська	465,2	14,7	28,8	3,2
Чернівецька	320,1	35,4	69,3	11
Чернігівська	381,5	20,6	40,4	5,4
м. Київ	975,5	34,4	67,4	3,5

Джерело: Складено автором на основі даних [40]

За результатами даних з таблиці ми можемо підсумувати, що кількість безробітного населення віком від 15 років і старше та у працездатному віці з 16 до 70 років, відповідно до методології МОП, становила по 1,7 млн. осіб. Серед безробітних більш ніж дві третини склали міські мешканці (1,1 млн.

осіб), решту – сільські. Збільшення кількості безробітного населення, порівняно з 2019р., відбулося за рахунок осіб працездатного віку (на 12,5%). Із загальної кількості безробітних 84,9% раніше працювали, а інші 15,1% (0,3 млн. осіб) шукали роботу вперше та не мали досвіду роботи. До останньої категорії в основному належала молодь, яка була непрацевлаштована після закінчення навчальних закладів.

Утім є кілька чинників, які ускладнюють оцінки рівня безробіття в Україні:

- майже неможливо врахувати до цієї кількості людей, що вже не сподіваються знайти роботу; неможливо врахувати осіб, які втратили надію отримати робоче місце;

- не враховується, що інформація, надана безробітними може бути неправдивою;

- до статистики не включають людей, що виїхали закордон на заробітки;

- не враховуються селяни, які живуть за рахунок свого присадибного господарства.

Однак, такі громадяни все ще можуть звертатись до Державної служби зайнятості, де вони можуть отримати послуги на безоплатній основі, а саме: послугу професійної орієнтації, зокрема професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації, сприяння працевлаштування.

Також такі особи можуть отримувати допомогу з безробіття, яка не може бути вищою за середню заробітню плату, але також має бути й не нижча за прожитковий мінімум, який визначається законодавством [26].

Особливо гостро стоїть проблема безробіття у сільській місцевості. Сільське населення має менші можливості працевлаштування за місцем проживання. Однак найбільшою проблемою сільської місцевості, яка вказує на відсутність сприятливих умов для повноцінної зайнятості населення, є самозайнятість або зайнятість в особистих господарствах.

Частка самозайнятих на селі у 2020 р. складає 28,6%, тоді як відповідний показник в містах складає 8,3%. Серед зайнятих економічною діяльністю значною є частка осіб, зайнятих у неформальному секторі економіки. це пов'язано в основному з тим, що сільське населення у середньому є менш освіченим і виконує переважно малопривабливі види робіт, що не вимагають високої кваліфікації. Погіршує ситуацію з безробіттям у сільській місцевості роздержавлення та приватизація підприємств в Україні [27].

Через неможливість влаштуватись на роботу у сільській місцевості молодь, люди середнього та старшого віку їдуть на пошуки роботи за кордон. Трудова міграція на сьогоднішній день є великою проблемою в економіці України. Багато спеціалістів через недостатню налагодженість механізмів стимулювання до трудової та інтелектуальної діяльності, незадовільну заробітну плату та низький рівень соціальної захищеності на робочому місці надають перевагу тому, щоб виїхати за кордон у пошуках кращих пропозицій та вищого рівня життя. Це спричиняє значний міграційний відтік економічного населення.

Відповідно до наведених Державною службою статистики даних, на заробітках за кордоном наразі перебувають від двох до семи мільйонів українців. Найбільше серед українців, що обирають такий шлях є вихідці із західних регіонів, там показники трудової міграції ще й до повномасштабного вторгнення були дуже високими і це було поширеною тенденцією через географічну близькість до Угорщини та Польщі. Відповідно до більш старої статистичної інформації, у кожній п'ятій родині була людина, що тимчасово працювала на заробітках таким чином.

Найчастіше українці їхали працювати на заводи, будівництва, у якості обслуговуючого персоналу, залучались до сільського господарства, торгівлі, промисловості. Крім самої проблеми міграції, що дуже негативно впливає на українську економіку, лишилась проблема незахищеності прав людини на таких роботах – часто українці там жили нелегально, не отримували допомогу

у різних критичних ситуаціях, мали проблеми з виплатами заробітної плати тощо.



Рис. 2.3 – Динаміка відповідності попиту та пропозиції робочої сили (2010-2020 рр.) в Україні

Джерело: сформовано автором на основі [25].

Як бачимо, попит на робочу силу абсолютно не відповідає пропозиції. Це наводить на думку про те, головним чинником який впливає на рівень безробіття в Україні є нестача робочих місць (вакантних посад).

2.3. Оцінка розвитку регіональних ринків праці України

На початкових етапах становлення українського ринку праці розвинувся феномен неформалізації норм і правил, процес інституційної трансформації, під час якого формальні (законодавчі) правила значною мірою замінюються неформальними, витісняються та вбудовуються у відповідні неформальні відносини закріпилися в робочому середовищі, яке все ще існує на вітчизняному ринку праці [7, с. 62].

Один із найбільш важливих показників економічних умов, в яких ефективно функціонують регіональні ринки праці, є рівень оплати праці штатних працівників.

У структурі доходів населення частка заробітної плати складає лише 40%, що обумовлено надзвичайно низькою часткою заробітної плати в собівартості продукції (в Україні вона дорівнює 6-12%, разом із тим у США та Європі цей показник у середньому дорівнює не менше 40%), а співвідношення мінімальної та середньої заробітної плати не досягає і 40% (в 2020 р. – 36,6%, за 5 місяців 2021 р. – 37,3%). Рівень середньої заробітної плати в Україні у січні 2021 р. становив 2722 грн., що на 332 грн. менше, ніж у грудні 2020 р [25].

Рівень економічної активності населення по регіонах у 2020 р. наведений на рис. 2.1. Найнижчий рівень економічної активності населення зафіксовано в Івано- Франківській області, найвищий – у м. Києві. Рівень безробіття (за методологією МОП) серед економічно активного населення віком 15-70 років становив 7,9%, а працездатного віку – 8,6%.

Збільшення зареєстрованого безробіття було зафіксовано на території всіх регіонів, а найбільше зростання було в Одеській та Хмельницькій областях (рис. 2.4).

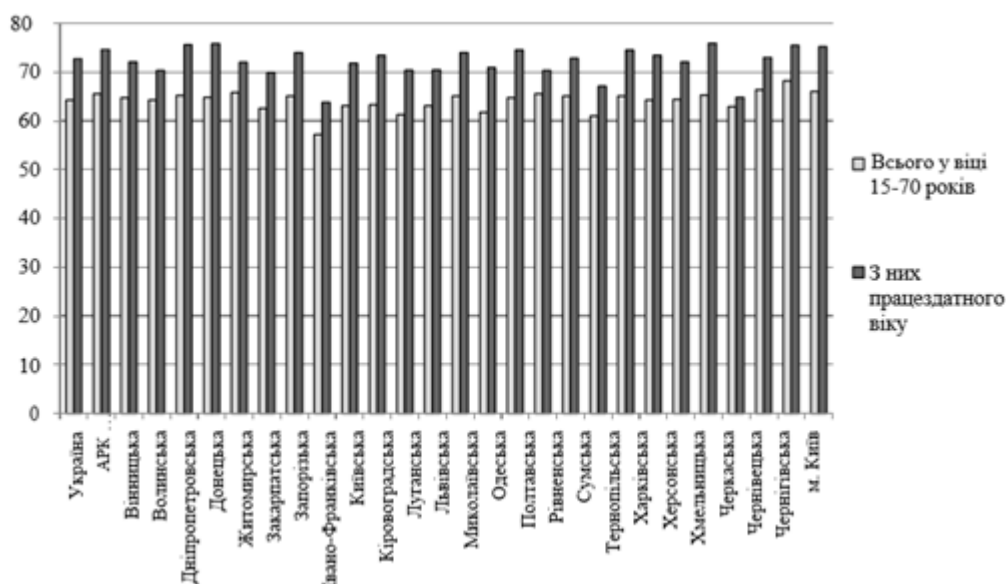


Рис. 2.4 - Рівень економічної активності населення по регіонах у 2021 р., у % до всього населення відповідного віку

Джерело: Складено автором на основі даних [32]

Важливою проблемою зайнятості населення є приховане безробіття. У результаті в листопаді 2020 року кількість штатних працівників, звільнених без збереження заробітної плати, зросла на 9,8% з жовтня до 25,6 тис. осіб.

Також зросла кількість осіб, які працюють неповний робочий день (тижнево) з економічних причин (на 7,1%), досягнувши в листопаді 2020 року 309,6 тис. осіб, або 2,9% штатної чисельності. У Полтавській області кількість таких працівників становила 5,5% штатних працівників, у Львівській – 4,5%, у Запорізькій – 4,4%, в Івано-Франківській – 4,2%, Чернігівській – 4,0%. % [27]

Рівень зареєстрованого безробіття в цілому по країні за грудень 2020р. зріс на 0,3 в.п. і на 1 січня 2021 р. становив 1,8% населення працездатного віку. Зростання цього показника в грудні, як і у попередньому місяці, зумовлене переважно сезонною зайнятістю працівників сільського господарства. Так, у сільській місцевості рівень зареєстрованого безробіття зріс на 0,6 в.п. і становив 2,6% населення працездатного віку, у міських поселеннях – на 0,1 в.п. і 1,4% відповідно [34].

Кількість зареєстрованих безробітних на початок 2021 р. по регіонах (рис. 2.5) свідчить про їх суттєву розбіжність. Найвищий рівень зареєстрованих безробітних зафіксовано в м. Києві (68,1 тис. осіб).

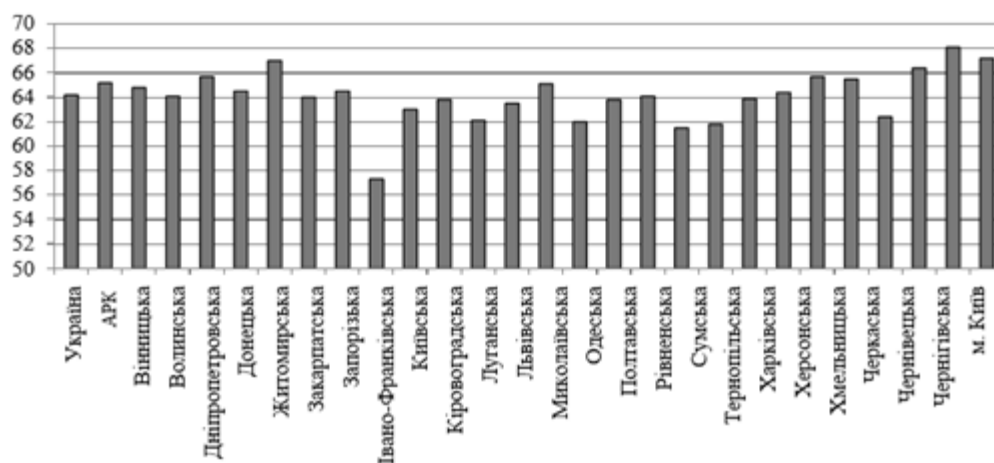


Рис. 2.5 - Кількість зареєстрованих безробітних на 1 січня 2021 р., тис. осіб

Джерело: Складено автором на основі даних [32]

За результатами аналізу, що проводилися в західноукраїнських регіонах, зокрема на Тернопільщині, можна дійти висновку, що нині на заробітках за

кордоном перебуває не більше ніж 10-15% економічно активного населення Західного регіону (0,6- 0,9 млн осіб). За приблизно такої самої чисельності населення Центральна Україна (без Києва та приміської зони) має у його структурі меншу частку трудових мігрантів (які поїхали на роботу саме до іншої країни, а не, приміром, до столиці).

Але ці дані є неповними, бо в країні відсутня інформаційна база щодо професійно-кваліфікаційного складу економічно активного населення регіонів, його мобільності, точних обсягів внутрішньої та зовнішньої міграції.

Що стосується професійної підготовки, то у 2020-2021 році у середньому по Україні з розрахунку на 10 тис. населення у вищих навчальних закладах навчалось близько 550 студентів. У той же час у навчальних закладах профтехосвіти цей показник складав усього 95 учнів. Отже, на одного випускника із професійно-технічною освітою припадало майже шість із вищою освітою. В окремих регіонах цей показник можна вважати катастрофічним для розвитку економіки (табл. 2.4).

Таблиця 2.3.

Розподіл працівників за рівнем освіти та по регіонах на 31.12.2020 р.,
тис. осіб

	Облікова кількість штатних працівників		Із них мають вищу освіту за основними рівнями			
	усього	у % до 2020 р.	неповна та базова вища освіта	у % до облікової кількості штатних працівників	повна вища освіта	у % до облікової кількості штатних працівників
1	2	3	4	5	6	7
Україна	10779,3	98,1	2580,8	23,9	3608,4	33,5

Автономна Республіка Крим	388,1	94,8	91,4	23,5	124,5	32,1
Вінницька	315,8	96,3	81,6	25,8	95,7	30,3
Волинська	207,6	97,8	51,7	24,9	65,6	31,6
Дніпропетровська	954,3	99,9	247,9	26,0	297,1	31,1
Донецька	1,170,2	98,6	310,3	26,5	321,6	27,5
Житомирська	255,7	98,3	66,0	25,8	70,1	27,4
Закарпатська	203,9	96,4	52,8	25,9	64,1	31,5
Запорізька	456,8	95,9	99,2	21,7	141,0	30,9
Івано- Франківська	230,4	97,6	56,8	24,6	84,7	36,7
Київська	382,7	97,8	87,8	22,9	111,6	29,2
Кіровоградська	205,0	96,6	56,0	27,3	58,1	28,3
Луганська	542,8	97,4	142,3	26,2	146,7	27,0
Львівська	568,8	97,9	129,4	22,8	208,6	36,7
Миколаївська	238,9	97,7	58,4	24,5	77,3	32,4
Одеська	514,7	94,4	116,8	22,7	183,4	35,6
Полтавська	371,4	101,0	93,4	25,2	110,3	29,7
Рівненська	222,8	98,6	54,2	24,3	73,8	33,1
Сумська	252,7	97,1	62,0	24,5	79,1	31,3
Тернопільська	183,5	99,1	46,5	25,4	66,0	36,0
Харківська	661,6	98,3	138,8	21,0	263,3	39,8
Херсонська	197,1	96,6	48,9	24,8	59,7	30,3

Хмельницька	248,1	97,9	59,2	23,9	79,1	31,9
Черкаська	266,5	98,1	67,0	25,2	76,6	28,7
Чернівецька	144,9	98,3	33,8	23,3	48,7	33,6
Чернігівська	232,2	97,1	57,4	24,7	65,3	28,1
м. Київ	1278,2	100,4	252,1	19,7	602,8	47,2

Джерело: Складено автором на основі даних [22]

Так, у Харківській області на одного учня професійно-технічного навчального закладу припадало 14 студентів вищих навчальних закладів, а в Києві відповідно на одного учня – 28 студентів. У сучасних умовах регіональні ринки не потребують таких пропорцій щодо підготовки кадрів. Дефіцит же у кваліфікованих робітниках відчувається саме у сфері виробництва.

Висновки до розділу 2

Активна регіональна політика не повинна бути спрямована в першу чергу на зменшення регіональних відмінностей на ринках праці. Його завдання – створити передумови та визначити перспективні напрямки, які можуть прискорити розвиток.

Аналіз регіональних ринків праці надасть відповідним державним інституціям можливість точніше визначити досягнення та проблеми їх розвитку, визначити пріоритети та цільові показники для кожного регіону, уточнити заходи, спрямовані на збалансований соціально-економічний розвиток та подальше зростання території.

Впровадженню зрілої соціальної моделі ринку праці перешкоджає низька продуктивність праці, що призводить до низького попиту на трудові ресурси, обмеженості інвестиційних ресурсів, повільного створення робочих місць у приватному секторі та низьких доходів населення через відсутність інтересу до державного капіталу.

РОЗДІЛ 3. ВПЛИВ БЕЗРОБІТТЯ НА РИНОК ПРАЦІ

3.1. Методи регулювання безробіття в Україні та світі

Охорона праці – дуже важливий для соціальної політики України напрямок вдосконалення та росту. Це поняття є закріпленим на законодавчому рівні у ст. 1 Закону України «Про охорону праці», де зазначається, що охороною праці вважають систему правових, соціально-економічних, організаційно-технічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження здоров'я і працездатності людини в процесі праці.

Закон України «Про охорону праці» не є єдиним нормативно-правовим актом, що регулює правовідносини в даній сфері, оскільки до основних законодавчих актів про охорону праці можна також віднести Конституцію України, Кодекс законів про працю України, Кодекс цивільного захисту, Закони України «Основи законодавства про охорону здоров'я», «Про використання ядерної енергії та радіаційний захист», «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування». Законодавство України про охорону праці базується, в основному, на міжнародних нормативно-правових актах і важливе значення в наш час має питання міжнародно-правового регулювання охорони праці.

Міжнародно-правове регулювання в галузі охорони праці – це встановлена міжнародними договорами (актами) система стандартів щодо регулювання праці, яку держави, що приєдналися до відповідного міжнародного договору, використовують в національному трудовому законодавстві.

Суб'єктами міжнародно-правового регулювання праці є ООН та її спеціалізований орган – Міжнародна Організація Праці (МОП). Поряд з ООН та МОП можна виділити такі суб'єкти міжнародно-правового регулювання праці як Рада Європи, Європейський Союз.

МОП має на меті вирішувати такі завдання, як розробка узгодженої політики та програм, спрямованих на вирішення соціально-трудова проблем; розробка та прийняття міжнародних трудових норм (конвенцій та рекомендацій) для проведення прийнятої політики у життя; допомога країнам-членам МОП у вирішенні проблем зайнятості; розробка програм щодо поліпшення умов праці; розвиток соціального забезпечення; розробка заходів щодо захисту прав таких соціально вразливих груп трудящих як жінки, молодь, особи похилого віку; сприяння організаціям найманих працівників і підприємців в їхній роботі спільно з урядами щодо врегулювання соціально-трудова відносин.

Україна є членом МОП з 1954 р. Головним принципом роботи МОП є трипартизм – це значить, що формування майже всіх органів МОП базується на основі трьохстороннього представництва – від урядів, представників працівників і підприємців (роботодавців).

Відповідно до Статуту МОП одним з головних напрямків діяльності цієї організації є нормотворчість, тобто створення міжнародних трудових стандартів. МОП приймає конвенції та рекомендації, що стосуються різних аспектів праці. МОП приймає міжнародно-правові акти в сфері праці у таких напрямках: право на працю, заборона примусової праці, право на колективні переговори, умови праці, охорона праці, соціальна співпраця працівників і роботодавців, мирні засоби вирішення трудових конфліктів тощо. Багато міжнародних актів МОП присвячено забезпеченню прав працівників щодо охорони здоров'я на виробництві. Ці акти вимагають від держав – членів МОП проведення державної політики в галузі безпеки, гігієни праці, створення ефективної системи інспекції праці.

У країнах Західної Європи переважають активні заходи регулювання ринку праці. Зокрема, структурна політика, яка пов'язана з орієнтацією виробництва на нові перспективні технології і ринку збуту, закриттям чи перепрофілюванням неперспективних підприємств.

Наприклад, у США активно розвивається підприємницький сектор економіки. Кожного року у цій країні з'являється більше 600 тисяч нових підприємств, які створюють додаткові робочі місця. Загальний обсяг інвестицій у нові компанії складає у середньому 45 млрд. доларів на рік, з яких 15% припадає на дрібні та середні компанії, магазини, майстерні. В результаті американська економіка володіє значним комерційним потенціалом у створенні нових робочих місць, що може вирішувати проблеми безробіття за мінімальної підтримки держави.

Разом з тим зміни умов господарювання, структурна перебудова в країнах з розвинутими ринковими відносинами, оновлення матеріальної бази виробництва мають значний вплив на політику гнучкого використання робочої сили. У всіх країнах Європейського Союзу, США, Японії провідним є напрямок державної політики зайнятості, який ґрунтується на ідеології мінімального втручання держави в ринковий механізм і, по суті, реалізується принцип регулювання ринку праці.

Посилюється інтеграція державного, приватно-монополістичного і ринкового регулювання, суть якого полягає в поєднанні державного макроекономічного регулювання з регулюванням на мікрорівні для підвищення гнучкості, пристосованості економіки до потреб науково-технічного прогресу. З цією метою в багатьох країнах була проведена децентралізація механізму регулювання ринку праці і передавання відповідних функцій планування органам влади штатів і муніципалітетів.

Регіональна державна політика більшості розвинутих країн базується на створенні у відсталому регіоні сприятливих економічних умов для залучення і функціонування приватного капіталу за допомогою податкових пільг. Держава бере на себе зобов'язання сприяти розвитку інфраструктури, організації центрів перепідготовки робочої сили. Реалізація регіональної політики покладається на місцеві органи влади.

Державна політика з регіонального розвитку і регулювання робочої сили полягає в стимулюванні переміщення працюючих з району з високим безробіттям в райони, де є незадоволений попит на робочу силу. Цим досягається, по-перше, пом'якшення регіональних диспропорцій попиту-пропозиції робочої сили, зниження структурного безробіття і, по-друге, забезпечення кадрами районів, що розвиваються.

Для регулювання зайнятості населення в розвинутих країнах удосконалюється мережа державних інститутів регулювання ринку праці. Так, у складі сучасного канадського механізму регулювання Федеральне міністерство зайнятості й еміграції та його регіональні підрозділи, що мають повноваження на розробку і організацію усіх програм, пов'язаних з прямим впливом на якість, мобільність і використання робочої сили і продуктивності праці, який фінансується урядом, але включає підприємців, представників профспілок.

У прийнятті рішень на місцях велику роль відіграють місцеві консультативні ради, тому більшість провінцій Канади фінансують власні програми професійного навчання і створення робочих місць.

Визначаючи, що найбільш ефективною політикою зайнятості робить її орієнтація на забезпечення максимальної мобільності робочої сили, уряди розвинутих країн сприяють створенню гнучкої системи професійного навчання, яка б готувала працівників відповідно до сучасних вимог і була б здатною швидко та ефективно перенавчати.

Одним із компонентів пошуку шляхів реформування національної системи регулювання зайнятості населення стає аналіз механізмів, принципів, правових засад та форм регулювання зайнятості населення у зарубіжних країнах.

Слід враховувати, що у кожній країні існує власна національна модель регулювання зайнятості, на формування якої впливають певні системні чинники, під якими розуміють: надання переваги проведенню активної чи

пасивної політики зайнятості; ступінь централізації ринку праці та законодавства з питань зайнятості; участь у вирішенні проблемних аспектів профспілок, організацій роботодавців, тощо. Відповідно до цього, розвинуті країни використовують різні за своєю суттю і характером методи регулювання зайнятості.

3.2. Формування змін на ринку праці після зменшення рівня безробіття: світовий досвід

У практиці боротьби із безробіттям виокремлюють п'ять ключових моделей – американську, англійську, шведську, японську та німецьку. Наприклад, у країнах Європи важливим методом боротьби із безробіттям є створення нових робочих місць. Це досягається через розвинену культуру грантів, фондів допомоги, до яких можуть звернутися звичайні громадяни і отримати на гроші на проект, втілення своєї ідеї або навіть просто у складній ситуації. Такі гранти допомагають отримати часткове чи повне покриття витрат на оренду приміщення, якісь інші операційні витрати і також активно підтримуються місцевою владою.

В Угорщині для створення нових робочих місць не передбачено такого фінансування і культури інвестицій немає. Там, утім, є податкова пільга у 80% для тих, хто відкриває свою компанію та наймає понад 300 співробітників. Таким чином влада зменшує тягар на засновників такого бізнесу і полегшує бюрократичні процеси. До речі, 300 осіб – це необхідний показник для великих міст. як-от Будапешт, але у менших містечках штат може бути вдвічі меншим, але все одно отримати таку підтримку від уряду.

Є ще одна умова – залучення 20 % нових працівників серед випускників поточного року, тобто робиться акцент на подоланні складнощів для солодих людей отримати роботу через нестачу досвіду чи просто вікову дискримінацію з боку роботодавців. Ці дві умови мають виконуватися компанією впродовж

п'яти років, починаючи з третього податкового року після року, в якому вперше було використано зменшення у сплаті податку розвитку.

Субсидії на навчання надаються у формі готівкових коштів незалежно від інтенсивності максимальних субсидій. Рівень субсидій залежить від розмірів компанії, місцезнаходження інвестиційного проекту і характеру навчання. Субсидія може досягати від 25 до 90 % від витрат на навчання.

На навчання в Чехії 10-50% загальної суми витрат може бути компенсовано державними субсидіями залежно від рівня безробіття в районі, в який було зроблено інвестиції.

У Польщі розмір таких грантів може дорівнювати до 4 тис. євро, або 50% видатків на перенавчання працівників. У Болгарії введено податкові пільги для інвестиційних проектів у регіонах з високим рівнем безробіття.

У Хорватії надається одноразова дотація в розмірі до 15 тис. хорватських кун (2 тис. євро) на одного майбутнього працівника. Єдина умова полягає в тому, що кількість працівників не може бути зменшена протягом принаймні трьох років. Також для розвитку заходів з підготовки працівників державою надається фінансування в розмірі до 50 % витрат на такі заходи.

Традиційно основними роботодавцями, особливо в країнах з низьким і середнім рівнем доходу, є малі підприємства. У бідних африканських країнах на малий бізнес припадає майже половина робочих місць. В арабських державах середній бізнес працевлаштовує 70% осіб.

Однак в останні роки, за даними МОП, такі компанії зазнають серйозних проблем і навіть переживають стагнацію. Вони не тільки не створюють нових робочих місць, а й скорочують кількість своїх співробітників. Це призвело до того, що темпи зростання чисельності людей працездатного віку значно випереджають темпи створення нових робочих місць.

Дані щодо 130 країн світу свідчать, що до настання фінансової кризи, яка почалася в 2008 році, у сфері малого бізнесу з'являлося набагато більше робочих місць, ніж у великих фірмах.

Однак зараз ситуація змінилася. Невеликі приватні компанії вважають за краще обходитися малими силами. Хоча світова економіка виходить із кризи, чисельність безробітних на ринках праці розвинених і країн, що розвиваються, залишиться практично на одному рівні в 2018–2019 роках, прогнозує МОП. Одночасно з кількістю безробітних буде зростати і чисельність зайнятих у нестандартних трудових відносинах, і “працюючих бідних”. За оцінками МОП, у 2017 році рівень безробіття у світі становив 5,6%, а загальна кількість безробітних перевищила 192 млн осіб. У 2018 році, за прогнозом організації, безробіття знизиться до 5,5% – однак через зростання обсягів робочої сили абсолютна чисельність безробітних залишиться на попередньому рівні. У 2019 році при тому самому рівні безробіття чисельність безробітних навіть зросте – на 1,3 млн осіб. Ще більш швидкими темпами зростатиме чисельність тих зайнятих, які, хоча і мають роботу, проте залучені до нестандартних форм трудових відносин. Це особи, які працюють не повний день, зайняті на тимчасовій роботі, вдома або залучені до роботи виключно в міру виникнення виробничої необхідності.

За підсумками 2017 року, до них належали 1,4 млрд осіб і протягом наступних двох років їх чисельність зростатиме на 17 млн осіб щорічно. Негативний прогноз щодо чисельності МОП дає і для іншої уразливої групи на ринку праці – так званих працюючих бідних. До цієї категорії відносять тих працівників, що проживають у домогосподарствах, щоденний дохід яких становить менше ніж \$ 2. У країнах, що розвиваються, чисельність “працюючих бідних” скорочується надто повільно, не встигаючи за зростанням трудових ресурсів. Кількість працівників, що живуть у крайній бідності, в найближчі роки не стане нижче 114 млн, або 40% всіх працюючих. За прогнозом МОП, також малоімовірним буде суттєве зменшення числа помірно бідних працівників (дохід домогосподарств у розмірі \$ 2–3,1). Зараз у світі до таких належать 430 млн зайнятих. Винятком є розвинені країни, де працюючі бідні вже зараз становлять лише 8% від всіх зайнятих (190 млн

осіб), і ця частка буде зменшуватись у 2018–2019 роках на 10 млн осіб щорічно.

Більшість країн занепокоєні як соціальною складовою проблеми зайнятості, так і економічною, адже зростання безробіття створює цілий комплекс проблем: скорочується купівельна спроможність населення; зменшується кількість платників податків і, як наслідок, зменшуються надходження до бюджету; зростає ризик соціального напруження та погіршення криміногенної ситуації; необхідність надавати допомогу по безробіттю зумовлює додаткові витрати держави. Все це змушує країни вживати різноманітних заходів щодо забезпечення зайнятості населення.

Так, урядом Фінляндії розроблено комплекс заходів зі стимулювання зайнятості в частині надання допомоги по безробіттю, щоб змусити безробітних активніше шукати нове місце роботи. Зокрема, для всіх безробітних, які отримують допомогу, один раз на 65 днів буде проводитися перевірка щодо оцінки активності пошуку роботи. Якщо, на думку чиновників, активність буде визнана низькою, то розмір допомоги буде зменшуватися.

У майбутньому безробітний має погоджуватися і на роботу, яка не відповідає його освіті. В іншому випадку він втратить право на допомогу, навіть якщо виплати по безробіттю вищі від зарплати на запропонованій роботі. Це, однак, не означає, що будь-хто зможе працювати ким завгодно без належної кваліфікації. Рішення буде прийматися у кожному випадку індивідуально. Наслідком відмови від запропонованої роботи стане “карантин” на виплату допомоги такої тривалості, як і у випадку звільнення з роботи за власним бажанням без поважної причини, тобто 90 днів. Кошти від допомоги по безробіттю можна буде витратити на заснування власного бізнесу або переїзд до місця, де знаходиться майбутня робота. Розмір стартової допомоги становитиме близько 700 євро, а максимальний термін його виплати – рік. Допомога на переїзд може сягати 1400 євро. У сучасній Швеції держава

також реалізує активну політику щодо зниження рівня безробіття. Характерною ознакою цієї політики є попередження безробіття, а не боротьба з його наслідками.

Уряд розробляє заходи, спрямовані на: забезпечення професійної підготовки й перенавчання осіб, що стали безробітними, і створення нових робочих місць, переважно в державному секторі економіки; координацію міграції населення та робочої сили шляхом надання субсидій і кредитів на переїзд сімей із районів з надлишком робочої сили до районів, де є вакантні місця; забезпечення доступу населення до інформації про наявні вакантні місця тощо.

Важливу роль у захисті безробітних відіграє система допомоги по безробіттю. Наприклад, 'відповідно до законодавства Іспанії безробітний у перші 180 днів одержує допомогу, що дорівнює 80–100% мінімальної міжгалузевої заробітної плати, у наступні 181–360 днів – 70% і після 360 днів – до 60%.

Рівень таких виплат у країнах Євросоюзу дуже різний. У деяких він справді невисокий стосовно рівня життя в країні, тоді як в інших виплати можуть сягати 150 євро в день. Швейцарія – одна з небагатьох держав, де на рівні Основного Закону передбачено страхування від безробіття. Таке страхування є обов'язковим для робітників, але закон може передбачати винятки, що закріплюються на союзному рівні та на рівні кантонів.

У Китаї також вжито дієвих заходів у боротьбі з безробіттям. Це – створення умов для розвитку малого та середнього бізнесу, зокрема надання підприємствам податкових пільг, кредитів за низькими ставками і заохочення до розширення штату працівників. Однак необхідно зазначити, що хоча підвищення економічного рівня життя сприяло рекордній зайнятості у Федеративній Республіці Німеччина (ФРН), але разом із тим у країні стало бракувати кваліфікованих кадрів.

Протягом 2018 року рівень безробіття в цій країні ще більше знижувався. Крім того, як зазначено у “Економічній правді” із посиланням на видання “Deutsche Welle”: За повідомленням Федерального агентства з праці, в грудні 2017 року у ФРН налічувалося 2,385 мільйона безробітних, що на 183 тисячі менше, ніж у грудні 2016 року, і становить 5,3% працездатного населення. Одночасно Федеральне агентство з праці оприлюднило середній показник за 2017 рік. Він становив 2,533 мільйона (5,7 відсотка) і виявився найнижчим з часу об’єднання Німеччини в 1990 році. Федеральне статистичне відомство (Destatis) опублікувало середній показник зайнятості за увесь 2017 рік, і він теж виявився рекордним: на території ФРН трудовою діяльністю займалися 44,3 млн осіб. Це на 1,5%, або 638 тис. осіб, більше, ніж у середньому в 2016 році. Настільки потужного стрибка зайнятості в Німеччині не спостерігалось десять років. Внутрішніх трудових ресурсів для того, щоб повною мірою забезпечити зростаючу економіку країни необхідними їй кадрами, сучасній Німеччині явно не вистачить. Експерти одностайні: німецькому ринку праці потрібно постійне підживлення кваліфікованими іноземними трудовими мігрантами.

Голова Федерального агентства з праці Детлеф Шеле заявив, що без залучення працівників з третіх країн у найближчі роки не обійтись. Під третіми країнами маються на увазі держави, які не входять до ЄС. Працівники з цих країн із вищою або середньою спеціальною освітою вже зараз мають можливість отримати в Німеччині роботу разом з посвідкою на проживання. З прийняттям закону про імміграцію процес залучення в країну трудових мігрантів має стати більш впорядкованим, а умови і критерії прийому іноземних працівників – більш прозорими і зрозумілими. Інститут німецької економіки опублікував результати дослідження, згідно з яким найбільш гостро брак кваліфікованих кадрів відчувають зовсім не в столиці Німеччини – Берліні, а на південному заході країни, в промислово розвиненій землі Баден

Вюртемберг, а також в Тюрингії і Рейнланд-Пфальц, особливо – в сільських районах.

Щодо України, то тут один з найвищих у Європі рівень безробіття. За даними Державної служби статистики України⁹, за останні 17 років рівень непрацевлаштованих громадян становив: найбільше – 12,4% у 2000 році й найменше – 6,9% у 2007 та 2008 роках. За 2017 рік він становив 9,5%, або 1698 тис. осіб. Протягом 2018 року рівень безробіття в Україні поступово знижувався, зокрема у першому півріччі цей показник становив 8,9%, або 1,6 млн осіб. Згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 11 липня 2018 року № 546 схвалено Прогноз економічного і соціального розвитку України на 2019–2021 роки, в якому визначено основні передбачувані макро показники економічного і соціального розвитку України. Відповідно до вказаного Прогнозу протягом 2019–2021 років рівень безробіття серед населення віком 15–70 років зменшиться з 8,9% у 2019 році до 8,3% у 2021 році. Однак, незважаючи на високий рівень безробіття в Україні, кількість вакансій збільшується. Так, у 2016 році в базі зайнятості було близько 33 тис. вакансій, а на кінець 2017 року – понад 100 тис. Найбільш затребуваними, як правило, були кваліфіковані робітники “з інструментом”, робітники з обслуговування технологічного устаткування та працівники сфери торгівлі й послуг. У січні 2019 року в Україні вже налічувалося близько 150 тисяч вакансій.

Цікаво, що 45% безробітних українців мають вищу освіту, а у великих містах ситуація значно гірша. Наприклад, у Харкові на обліку в центрі зайнятості перебуває 87% безробітних з вищою освітою. У Києві та Запоріжжі кількість дипломованих спеціалістів без роботи перевищує 80%. Такий стан можна пояснити тим, що в Україні близько 80% випускників середніх шкіл ідуть вчитися у вищі навчальні заклади і лише 20% отримують освіту в професійних училищах. Натомість у Європі близько 70% випускників отримують кваліфікацію “працівника з інструментом” і лише 30% здобувають вищу освіту¹⁰. Наведене свідчить про те, що в Україні більшість вакансій для

профпрацівників, а у тих, хто шукає роботу, – вища освіта, і цей дисбаланс можна вважати однією з причин, що не дає можливості для швидкого працевлаштування.

Ще більше таку ситуацію, на нашу думку, зумовлює трудова міграція. Згідно з результатами опитування, проведеного Head Hunter Україна, близько 92% українців хотіли б працювати за межами своєї країни. Головними причинами масового відтоку населення вказують відсутність роботи в Україні і висока зарплата за кордоном. Відносини у сфері зайнятості в Україні регулюються Конституцією України, Кодексом законів про працю України, Господарським, Цивільним кодексами України, законами України “Про зайнятість населення”, “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття” та іншими нормативно-правовими актами. Ключовим серед названих документів є Закон України “Про зайнятість населення”, в якому визначено правові, економічні та організаційні засади реалізації державної політики у сфері зайнятості населення, гарантії держави щодо захисту прав громадян на працю та реалізації їхніх прав на соціальний захист від безробіття.

Однак ситуація на ринку праці України свідчить, що, незважаючи на вжиті державою заходи, існує необхідність більш активного їх застосування та впровадження нових ефективних механізмів державного регулювання. У цьому контексті найбільш прийнятним видається досвід Швеції, де політика держави орієнтована на попередження безробіття, а не на боротьбу з його наслідками. З метою зменшення безробіття і підвищення рівня зайнятості населення в Україні, на наш погляд, необхідно розробити комплекс заходів, спрямованих передусім на вирішення двох основних завдань:

- 1) створення нових робочих місць;
- 2) збільшення престижності робітничих професій.

Так, для формування власного виробництва та створення нових робочих місць потрібно вжити заходів, які б сприяли розвитку малого та середнього бізнесу,

зокрема надавали б можливість отримати недорогі кредити від комерційних банків, полегшували порядок реєстрації підприємств, зменшували податковий тиск. Разом з тим необхідно врахувати, що в Україні ситуація з виплатою нелегальних зарплат є критичною.

За даними Державної фіскальної служби, в конвертах її отримує більше ніж половина працівників країни. Тому термінового вирішення потребує питання неофіційного працевлаштування. Також доцільно приділити увагу вдосконаленню державної політики в галузі іноземного інвестування, зокрема щодо створення умов для сприятливого інвестиційного клімату.

Особливого значення набуває дослідження ринку праці щодо актуальності різних спеціальностей та здійснення підготовки працівників з урахуванням його результатів. Це, своєю чергою, потребує зміни підходів держави у сфері освіти, передусім професійно-технічної. Підсумовуючи викладене, варто наголосити, що ефективність зазначених заходів прямо залежить від політичної ситуації в державі, від її стабільності.

3.3. Пропозиції зменшення рівня безробіття в Україні

Проаналізувавши проблему безробіття на макроекономічному рівні, бачимо, що ця проблема є однією з ключовий у ринковій економіці. Саме тому, вона потребує негайних дій, які б сприяли покращенню ситуації на ринку праці.

Ефективний вплив на мінімізацію безробіття в Україні на державному рівні буде можливий тільки якщо всі чинники, які впливають на попит і пропозицію на ринку робочої сили будуть враховані. Вирішення проблеми подолання безробіття залежить від комплексу законодавчих, соціальних, організаційних та економічних заходів. Для кожної причини безробіття повинна бути розроблена окрема стратегія щодо прийняття заходів для її вирішення. Однак, можна виділити три основні напрями діяльності, які зможуть вплинути на зниження рівня безробіття у загальному:

- 1) надання доступу до наявної інформації про можливості працевлаштування та систематизація даної інформації;
- 2) формування необхідних навичок у претендентів на робочі місця;
- 3) створення нових робочих місць [12, с. 61].

За кордоном основним джерелом створення робочих місць є інвестиції. Інвестиційні вкладення є індикатором розвитку національної економіки та мають значний вплив на ринок праці. Іноземні інвестиції є однією з головних передумов для ведення підприємницької діяльності, що сприяє збільшенню робочих місць, та зменшенню безробіття. Що масштабнішими буде обсяг інвестицій та ефективність їх використання, тим вищими будуть перспективи економічного зростання [37, с. 29-30]. Частково будуть вирішені такі проблеми, як розвиток середнього та малого бізнесу, що є осередком для формування вакантних посад та створення нових робочих місць на підприємствах різних форм власності.

Підтримка продуктивних малих та середніх підприємств, зниження пов'язаних із заробітною платою на робочу силу витрат підприємства, надання податкових пільг для підприємств з високою часткою зайнятого населення, надання безробітним і молодим людям змогу відкрити власний бізнес шляхом підтримки стартового капіталу, зменшення відсотків на кредити, зниження розміру оподаткування, все це допоможе побороти неформальну зайнятість та неофіційне працевлаштування.

Якісний механізм фінансово-кредитної взаємодії банку та підприємства, неможливий без формування системи ефективного сучасного механізму кредитування, який завжди обумовлений наявністю актуальної й об'єктивної інформації про кредитоспроможність підприємства-позичальника, дозволяє оцінити ризики. Вагомим елементом фінансово-кредитного механізму функціонування і розвитку малого і середнього бізнесу, виступає кредитування діяльності, що забезпечує джерела розвитку суб'єктів підприємництва [23, с. 89]. Тобто, встановлення низьких відсоткових ставок за

кредитами сприятиме розвитку малого та середнього бізнесу, відкриттю нових підприємств.

Набуває популярності поняття мобільності робочої сили, це означає, що робітник повинен швидко перекваліфіковуватись та пристосовуватись до потреб суспільства. Для цього потрібна гнучка система підготовки кадрів, яка б розширила потенціал міжпрофесійної мобільності робітників [19, с. 62]. Особливо це необхідно для малого бізнесу, де роботодавці націлюються на пошук такої людини, яка може виконувати різні види робіт з різних професій.

Щоб покращити ситуацію серед молодіжного безробіття потрібно створити відповідні умови, що будуть заохочувати роботодавців приймати на роботу випускників післяшкільної освіти. Доцільно запровадити додаткові пільги для підприємств, які забезпечили випускника першим робочим місцем, або ввести квоти чисельності молодих фахівців. Також можливий вплив зі сторони держави на навчальні заклади, наприклад, якщо працевлаштованих за профілем випускників буде менше за певний відсоток, то навчальний заклад не буде фінансуватись державою. Важливим є покращення якості освіти та надання студентам практичних навичок.

Потрібно переглянути структуру навчальних закладів, напрямів і спеціальностей [19, с. 51], скоротити ті, на які немає попиту на ринку праці та забезпечення прямого зв'язку між сферою освіти і ринком праці. У навчальних закладах доцільною є організація спеціальних ярмарків праці для навчальних закладів з метою працевлаштування випускників.

Скорочення неформального сектору зайнятості та легалізація праці в Україні потребує низки спеціальних заходів, до яких відносять [17, с. 40] :

- 1) розробку та впровадження ефективної системи прогнозування попиту на робочу силу на національному рівні через вивчення її майбутнього руху в регіональному розрізі на основі науково обґрунтованих передбачень змін у територіальних структурах економіки;

2) створення ефективних стимулів на рівні законодавства для залучення широких верств населення до роботи у формальному секторі економіки (податкові пільги для сімей з дітьми, високий рівень соціального захисту, розбудова другого та третього рівнів пенсійної системи);

3) розробку та впровадження ефективного державного механізму податкового стимулювання роботодавців до офіційного найму осіб з низьким рівнем конкурентоспроможності на ринку праці: осіб з низьким рівнем освіти, молодих людей без досвіду роботи, жінок з дітьми, людей передпенсійного віку;

4) скорочення сектору нелегальної зайнятості по двох напрямках: боротьба з організованою злочинністю та сприяння підвищенню рівня оплати інтенсивної та фізично виснажливої праці у відповідних сферах зайнятості.

Для підвищення ефективності органів працевлаштування варто збільшити кількість спеціальних центрів зайнятості, де кожен матиме змогу пройти курси перенавчання або підвищення кваліфікації, отримати найновішу інформацію щодо попиту на ринку праці та про найбільш потрібні професії і навички у потенційних працівників. В органах працевлаштування повинні надавати інтенсивне консультування та пошук роботи. Також служби зайнятості можуть організовувати зустрічі із роботодавцями та колишніми безробітними, які успішно знайшли роботу чи заснували власний бізнес, щоб збільшити мотивацію та надати дієві рекомендації для людей, які знаходяться в активному пошуку роботи.

Правильні заходи, що ініціюються державою, суттєво впливають на стабілізацію ринку праці. Для нашої країни реальну небезпеку становить деградація структури робочих місць та зменшення цінності людського потенціалу внаслідок зменшення зайнятості в галузях, які потребують високої якості виконаних завдань та зростання рівня зайнятості у громадському, неформального сектору. Вивчаючи сутність цієї проблеми, також

утворюються перспективи розвитку модернізації політики у сфері зайнятості населення.

По-перше, з'являється необхідність у створенні раціонального розподілу робочої сили в галузях виробництва. Це стає можливим через сприяння у пошуці роботи спеціалістам, що випускаються, не тільки з ВНЗ, але й із закладів середньої професійної освіти. При працевлаштуванні молодим спеціалістам доводиться конкурувати з досвідченими працівниками, а це часто не додає їм шансам успішно працевлаштуватися [9].

Тому необхідно спростити вихід на зв'язок між потенційним працівником та роботодавцем, а також прагнути збільшення робочих місць на виробництві. Наприклад, у цьому може допомогти стимулювання молодого покоління до вибору спеціальності чи професії, шанси на зайнятість у якій найвищі. Крім того, можна на державному рівні створити єдину інформаційну базу вакантних робочих місць, де роботодавці надаватимуть дані про звільнення та нові відкриті вакансії.

По-друге, це сприятиме запобіганню зменшенню чисельності населення у працездатному віці та «старіння» робочої сили на ринку. З цими проблемами розібратися складніше, адже демографічний процес найскладніше піддається коригуванню [13]. Але держава може впоратися з ними за рахунок стимулювання економічної активності таких груп, де вона відносно низька: молодь, жінки працездатного віку з дітьми, пенсіонери. Наприклад, нові положення для жінок, які виходять з декрету та активно шукають роботу, курсів для підвищення кваліфікації та адаптації до ринку праці.

По-третє, перспективною політикою покращення ситуації на ринку праці вважатимуться державні вкладення у створення нових робочих місць. Наприклад, за наявності хоча б мінімальних коштів у держави, можна вкласти їх у розвиток інфраструктурних проектів (ремонт доріг, залізничних переїздів, мостів тощо). Це не лише надасть людям робочі місця, а й допоможе розвивати господарську діяльність регіону.

Також підвищенню зайнятості населення можуть сприяти укладання договорів із фірмами, які працевлаштовують молодь у своїх закордонних філіях. Наприклад, якщо уряд зможе гарантувати працевлаштування випускників університетів у закордонних філіях, то ті, своєю чергою, гарантуватимуть повернення до країни фахівців, які набрали достатньо досвіду для покращення рівня життя своєї країни.

Загалом чинниками успішного подолання кризових явищ українського ринку праці в сучасних економічних умовах є не лише ефективна політика у сфері зайнятості, а й стабілізація економічного стану країни, модернізаційні процеси у промисловості та сільському господарстві, підвищення темпів економічного зростання [33].

Висновок до розділу 3

Для виходу України із соціально-економічної кризи першочерговим завданням має бути формування основних напрямів для подолання безробіття. До них можна віднести: залучення іноземних інвестицій в економіку; спрямування державної політики на підтримку малого та середнього бізнесу; залучення молодих людей та випускників навчальних закладів до роботи; покращення діяльності органів працевлаштування та забезпечення гідних умов праці.

Проблема безробіття в Україні буде вирішена тільки тоді, коли на державному рівні буде створено ефективну програму боротьби з безробіттям, і тоді кожен бажаючий працювати зможе знайти роботу за рівнем своєї кваліфікації та з гідною оплатою праці.

ВИСНОВКИ

Проведений аналіз стану та проблем безробіття в Україні яскраво висвітлює низку проблемних аспектів. За останні роки відбулось доволі стрімке зменшення рівня зайнятості населення, збільшення рівня безробіття, ситуація з неврівноваженістю між попитом на робочу силу та її пропозицією не покращується, рівень життя населення знижується. Ці проблеми є близькими кожному українцю та потребують негайного втручання та реформування сфери трудових відносин.

Дисбаланс між попит та пропозицією на робочу силу можуть викликати структурні зрушення, спад в економіці, невідповідність умов праці, міграційні процеси тощо. Провідними причинами безробіття серед населення в Україні є: звільнення з місця працевлаштування за власним бажанням, звільнення з роботи з економічних причин і неможливість знайти роботу після закінчення вищих навчальних закладів

Створення в Україні ринку праці, на якому б здійснювалося ефективне працевлаштування наявної робочої сили, дало б змогу вивести економіку нашої країни на новий рівень. Соціально-економічні наслідки безробіття можна охарактеризувати таким чином: відбувається знецінення і невикористання людського потенціалу, погіршується якість життя безробітних, відбувається скорочення надходжень у державний бюджет, погіршення криміногенної ситуації у країні.

У 2020-2021 роках через пандемію коронавірусу кількість безробітних значно збільшилась, але у порівнянні із попередніми кризами, сьогодні існує високий рівень невизначеності. Роботодавці активно звільняють менш кваліфікованих та менш продуктивних працівників. Проте в результаті ще більше зростає нерівність, адже категорія безробітних суттєво відрізняється за продуктивністю та кваліфікацією від працюючих. Власне, менш кваліфікованим працівникам складніше буде знайти нову роботу після кризи.

Таким чином, безробіття – не просто велика економічна, а й серйозна соціально-політична проблема, з якою стикається будь-яка країна. Вона погано впливає на все економічне життя суспільства, веде до колосальних соціально-економічних втрат.

Тож можна зробити висновок, що проблема безробіття є одним із ключових питань у ринковій економіці, не вирішивши який, неможлива ефективна економічна діяльність.

Вивчивши такі глобальні процеси, як зайнятість та безробіття, у дипломній роботі були виконані всі вище поставлені мною завдання. Можна дійти невтішного висновку, що безробіття це найскладніше соціально-економічне явище, у якому багато людей що неспроможні працевлаштуватися. Вона породжується великою кількістю причин, які докладно мною описані.

У цій дипломній роботі досліджуються та пояснюються різні методи та способи боротьби з безробіттям, аналізується динаміка поточного явища у різних категоріях, а також розглядаються ефективні напрямки політики держави на ринку праці. внаслідок чого мною були виявлені найбільш дієві шляхи вирішення цієї глобальної проблеми: створення різноманітних програм, вкладених у стимулювання зростання зайнятості населення; фінансування державою сфер, які впливають зайнятість; створення систем допомоги безробітним у працевлаштуванні; створення умов підвищення самозайнятості (підтримка малого бізнесу, допомогу молодим працівникам).

Застосування всіх цих способів викличе як зростання взаємодії безробітних і державних служб зайнятості, а й допоможе сприяти посиленню сприятливих тенденцій наближення до зайнятості населення.

Саме комплексний підхід до системи зайнятості, заходів її регулювання та соціального захисту населення допоможе знизити соціальну напруженість у сфері трудових відносин та підвищити якість виконуваної роботи трудящого населення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Бандур С. І., Ковенська О. А. Теоретико-методологічні імперативи державного регулювання ринку праці в контексті реформування економіки України. Ринок праці та зайнятість населення: Зб наук праць ІПК ДСЗУ. 2015. № 2 (43). С. 9-13.
2. Баришнікова О. Є. Ринок праці України: тенденції та особливості розвитку: Київ: Ефективна економіка № 12, URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=4668> (дата звернення: 06.03.2023).
3. Бесчастна Д.О. Аналіз ринку праці у сучасних умовах економічних змін. Ефективна економіка. 2016. №6. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=5046>.
4. Борищук А. О., Семенова К. Д. Аналіз рівня безробіття в Україні //Статистика–інструмент соціально-економічних досліджень: збірник наукових студентських праць. – 2017. – №. 3. – С. 2.
5. Державна служба статистики України: Офіційний веб-сайт [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>
6. Джаман М.О. Сучасні проблеми ринку праці і зайнятості в контексті політики швидкого економічного зростання: Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України - Київ: 2018, 4-6 с. URL: http://ipk.edu.ua/krugli_stoli/materials.pdf (дата звернення: 06.03.2023).
7. Дубич К.В. Фактори тінізації ринку праці України. Державне управління: удосконалення та розвиток. 2017. № 10. URL : <http://www.dy.nauka.com.ua/?op=1&z=1132>.
8. Зелінська А.М., Копитова І.В. Сучасний стан та тенденції розвитку ринку праці в Україні: Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського - Миколаїв 2017, 562-563 с. URL: <http://globalnational.in.ua/archive/17-2017/117.pdf> (дата звернення: 06.03.2023).
9. Інвестиції в основний капітал за 1995–2011 рр., капітальні інвестиції за видами активів за 2010–2015 роки. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/ioz.htm

10. Індекс інфляції в Україні в 2017 році [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://insiders.com.ua/spravochник/indeks-inflyatsii>
11. Інноваційна Україна 2020: національна доповідь. За заг. ред. В. М. Гейця та ін.; НАН України. К., 2015. 336 с.
12. Компоненти грошових агрегатів [Електронний ресурс]. – Режим доступу https://bank.gov.ua/files/3.1-Monetary_Statistics.xls
13. Ландсман В.А. Методологічні підходи до державного регулювання ринку праці. Теорія та практика державного управління. 2012. № 4(39). С. 338–345.
14. Лаушкін О. М. Трансформація зайнятості в умовах нової економіки: дисертація на здобуття наукового ступ. канд. екон. наук (08.00.07). Донецький національний університет. Вінниця. 2015. 373 с.
15. Маршавін Ю. М. Регулювання ринку праці України: теорія і практика системного підходу: моногр. К.: Альтерпрес, 2011. 396 с.
16. Міжнародна інвестиційна позиція (за методологією КПБ6). [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://bank.gov.ua/doccatalog/document?id=19208377>
17. Міненко В.Л. Державне регулювання ринку праці та зайнятості населення у глобалізованому світі: стан та тенденції розвитку. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeVu_2012_1_29.
18. Мудрак Р.П., Лагодієнко В.В., Лагодієнко Н.В. Вплив сукупних витрат на обсяги національного виробництва. Економічний часопис – XXI. -2018, - №172(7-8), -С. 44-50.
19. Основні показники ринку праці (річні дані) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/rp/ean/ean_u/osp_rik_b_07u.htm
20. Основні показники ринку праці (річні дані) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2021/rp/ean/ean_u/osp_rik_b_07u.htm

21. Павлюк Т.І., Вакулук О.А. Безробіття та шляхи його вирішення / «Економічні студії» №4 (26). – 2019. – С.124-127.
22. Панчишин С.М., Островецький П.І., Грабинська І.В. Вступ до аналітичної економіки. Макроекономіка. – Київ: Знання, - 2015. – 567с.
23. Пономарьова М.С. Значення мотивації та матеріального стимулювання праці в системі соціально-економічних відносин / Матеріали підсумкової наук.-практ. конф. професорсько-викладацького складу, аспірантів і здобувачів ХНАУ ім. В.В. Докучаєва / ХНАУ. – Харків, 2016. С 128-130
24. Пономарьова М.С. Матеріальне стимулювання праці в економічному механізмі розвитку сільськогосподарських підприємств / М.С. Пономарьова // Автореферат. Харк.нац.аграр.ун.-т. - Харків, 2011. - 20 с.
25. Приймак В.І., Скорупка Д. Економіко-математичні методи та моделі в управлінні ринком праці. Економіка: реалії часу. 2013. № 2(7). С. 6–15.
26. З якими викликами у працевлаштуванні зіткнулись українки через війну і як їх подолати? | HURMA. HURMA. URL: <https://hurma.work/blog/z-yakumu-vyklykamy-u-praczevlashtuvanni-zitknylys-ukrayinky-cherez-vijnu-i-yak-yih-podolaty/> (дата звернення: 30.05.2023).
27. Рижих В., Морозова Н.Г. Особливості структури зайнятості та проблеми якості трудового потенціалу на вітчизняному ринку праці: аспекти державного регулювання. Державне управління та місцеве самоврядування. 2018. Вип. 3(38). С. 84-92.
28. Ринок праці України: перспективи євроінтеграції : монографія / І.Ф. Гнибіденко та ін. Київ : ДКС центр, 2012. 246 с.
29. Рубежанська В.О. Функції та ключові напрями управління регіональним ринком праці. Економіка і суспільство. 2016. Вип. 7. С. 582–589.
30. Ситуація на ринку праці та результати діяльності державної служби зайнятості у 2019 році : аналітична та статистична інформація / Державна служба зайнятості. URL : <https://www.dcz.gov.ua/analytics/68>.
31. Слюсар С.Т. Аналіз рівня безробіття в Україні: проблеми і шляхи його подолання / Економіка АПК №5. – 2018. – С.85-92.

32. Сокирко О.С., Пінчук А.В. Безробіття в Україні та шляхи його подолання / Науковий вісник Херсонського Державного університету Серія: Економічні науки Випуск 32. – 2018. – С172-176.

33. Сологуб А.О. Шляхи подолання проблеми безробіття серед молоді в Україні / Збірник тез доповідей та наукових повідомлень м.Харків. – 2020. – С.509-513.

34. Федунчик Л. Г. Ринок праці в Україні: проблеми та напрями їх вирішення: Економіка праці та проблеми зайнятості, 2016. 31-34 с.

35. Червона С.П. Безробіття в Україні: аналіз динаміки, статево-вікової структури та причин незайнятості / Науковий вісник національної академії статистики, обліку та аудиту, № 3. – 2020. – С.12-27.

36. Чернецька Л.В. Ефективність організаційно-економічного механізму зменшення втрат робочої сили від безробіття / Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету Серія: Економіка і менеджмент Випуск 43. – 2020. – 256с.

37. Шаульська Л.В. Розвиток економіки знань як передумова трансформації сфери зайнятості. Теоретичні і прикладні проблеми моделювання сталого розвитку економічних систем : монографія / [за ред. Т. В. Орехової]. Донецьк : Сучасний друк, 2013. С. 415-421.

38. Шовкун Л.В. Вплив системи управління на ефективність використання ресурсного потенціалу сільськогосподарських підприємств // Вісник ХНАУ ім. В.В. Докучаєва. Серія „Економічні науки”- 2017 - № 2. - С. 139.

39. Юрчик І.Б. Аналіз сучасного стану ринку праці в Україні. Вісник ЖДТУ. Економіка, управління та адміністрування. 2015. № 1(75). С. 178–182.

40. Ст. 15 ЗУ Про зайнятість населення від 05.07.2012 № 5067-VI. URL: https://kodeksy.com.ua/pro_zajnyatist_naselennya/statja-15.htm

41. Ст. 3 ЗУ, Право на зайнятість. URL: <https://i.factor.ua/ukr/law-50/section-243/article-3587/>

42. Index of Economic Freedom: Promoting Economic Opportunity, Individual Empowerment & Prosperity [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.heritage.org/index/>

43. Kane, G.C., Palmer, D., Philipps, A.N., Kiron D. and N. Buckley, Strategy, not Technology, Drives Digital Transformation. Becoming a Digitally Mature Enterprise. MIT Sloan Management Review and Deloitte University Press, July 2015.

44. OECD (2019), Policy Responses to New Forms of Work, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/0763f1b7-en>.

45. ONS, Dataset: Labour market statistics time series, 2021, <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/datasets/labourmarketstatistics>

46. Skupskyi R.M., Melnychuk L.S., Shcherbata M.Y. Methodological aspects of labor potential use and regional demographic problems: Scientific bulletin of Polissia. Chernihiv: ChNUT, 2017. № 1 (9). P. 103-109.

47. The World Bank [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.worldbank.org/>

48. The World Economic Forum [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.weforum.org/>

49. Transparency International: the global coalition against corruption [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.transparency.org/en/#>

50. Liotti G. Labour market flexibility, economic crisis and youth unemployment abroad //Structural Change and Economic Dynamics. – 2020. – Т. 54. – С. 150-162.

51. Методичні рекомендації до виконання випускної кваліфікаційної роботи на здобуття освітнього ступеня “бакалавр” спеціальності 292 “Міжнародні економічні відносини” освітньо-професійної програми “Міжнародна економіка” денної форми навчання [Електронний ресурс] / уклад. Гуткевич С.О., Каїра Л.Г. – К.: НУХТ, 2021. – 41 с.