ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ ЕКОНОМІКИ І УПРАВЛІННЯ
Кафедра HR-інжиніринг у бізнес-економіці

ДИПЛОМНА РОБОТА

магістр

Галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки

Спеціальність 051 Економіка

Спеціалізація Управління персоналом та економіка праці

на тему: Зайнятість та соціальний захист населення від безробіття (за матеріалами Хмельницького обласного центру зайнятості)

ДРУПЕП. 017197.01.09.00

Виконала:
студентка 2 курсу групи УПЕПм–21–1 _____ К. О. Польова

Керівник
к.е.н., доцент _____ О. О. Чернушкіна

До захисту допускаю:

Завідувач кафедри
д-р екон. наук, проф _____ М. Д. Ведерніков

14.12.2022р.

2022

ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет економіки і управління
Кафедра HR-інжиніринг у бізнес-економіці
Освітній рівень магістр
Галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки
Спеціальність 051 Економіка
Спеціалізація Управління персоналом та економіка праці
Освітня програма освітньо-професійна

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри
HR-інжиніринг у бізнес-економіці
_____ Ведерніков М.Д.
Підпис Прізвище, ініціали

« 25 » серпня 2022 року

ЗАВДАННЯ НА ДИПЛОМНИЙ ПРОЕКТ (РОБОТУ)

Польова Катерина Олександрівна
Прізвище, ім'я, по батькові студента

1. Тема проекту (роботи): Зайнятість та соціальний захист населення від безробіття (за матеріалами Хмельницького обласного центру зайнятості)

керівник проекту (роботи) Чернушкіна О.О., к.е.н., доц.
Прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання

затверджена наказом ректора університету від «01» липня 2022 р. № 83

2. Строк подання студентом проекту (роботи) на кафедру: 14 грудня 2022 р.

3. Вихідні дані до проекту (роботи): інформаційною базою дослідження є законодавчі та нормативно-правові документи України, наукові праці вітчизняних та зарубіжних учених, тематичні збірники й довідники, матеріали науково-практичних конференцій, періодичних видань.

4. Зміст пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити): У першому розділі наведено теоретико-методологічні засади дослідження зайнятості та соціального захисту населення від безробіття. У другому розділі наведено аналіз соціального захисту безробітного населення Хмельницької області у контексті діяльності Хмельницького обласного центру зайнятості. Третій розділ присвячено обґрунтуванню напрямів підвищення зайнятості та соціального захисту населення Хмельницької області від безробіття.

5. Перелік графічного матеріалу (із зазначенням обов'язкових креслень) Рисунок - Класифікація зайнятого населення; Таблиця - Реалізація державної політики зайнятістю населення; Рисунок - Організаційно-правові форми соціального захисту населення; Рисунок - Державні гарантії соціального захисту населення від безробіття; Таблиця -

Кількість зареєстрованих безробітних Хмельницької області за 2019-2021 р категоріями; Таблиця - Загальні показники діяльності Хмельницкого обласного ц зайнятості за 2019-2021 рр.; Рисунок - Механізм державного регулювання зайн населення Хмельницького регіону; Таблиця - Спектр пріоритетних за Хмельницького обласного центру зайнятості на шляху реалізації техн профілювання безробітного.

6. Консультанти розділів дипломного проекту (роботи)

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв

7. Дата видачі завдання: 01.09.2022 року

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів (розділів) дипломного проекту (роботи)	Строк виконання етапів проекту (роботи)	Примітка
1	Теоретична частина	31.10.2022 - 10.11.2022	Виконано
2	Аналітична частина	11.11.2022 - 25.11.2022	Виконано
3	Проектно-рекомендаційна частина	26.11.2022 - 13.12.2022	Виконано
4	Підготовка роботи до захисту (доопрацювання згідно зауважень, нормоконтроль)	14.12.2022 - 19.12.2022	Виконано
5	Захист дипломної роботи	21.12.2022	Виконано

Студентка _____ (Підпис) К. О. Польова (Ініціали, прізвище)

Керівник роботи _____ (Підпис) О. О. Чернушкіна (Ініціали, прізвище)

АНОТАЦІЯ

Дипломна робота магістра: Зайнятість та соціальний захист населення від безробіття (за матеріалами Хмельницького обласного центру зайнятості).

Виконала студентка гр. УПЕПм-21-1 Польова К. О., керівник к.е.н., доц. Чернушкіна О. О.

Обсяг – 126 с., 19 рис., 40 табл., 98 джерел.

Ключові слова: зайнятість, безробіття, соціальний захист населення, державне регулювання зайнятості, соціальні послуги.

Мета дипломної роботи полягає у теоретико-методологічному обґрунтуванні підходів до підвищення зайнятості та соціального захисту населення від безробіття й розробленні пропозицій щодо їх формування та реалізації.

Об'єктом дослідження є соціальний захист населення від безробіття.

У першому розділі наведено теоретико-методологічні засади дослідження зайнятості та соціального захисту населення від безробіття.

У другому розділі здійснено аналіз соціального захисту безробітного населення Хмельницької області у контексті діяльності Хмельницького обласного центру зайнятості.

Третій розділ присвячено напрямкам підвищення зайнятості та соціального захисту населення Хмельницької області від безробіття, а саме: визначено пріоритетні напрями підвищення ефективності реалізації механізму державного регулювання зайнятості населення регіону; запропоновано впровадження технології профілювання безробітного населення Хмельницької області в контексті переходу від безробіття до зайнятості; запропоновано запровадження кращих практик європейських стандартів соціального захисту населення щодо підвищення якості та ефективності соціальних послуг.

14. 12. 2022 р.

ЗМІСТ

Вступ …….. 5
1 Теоретико-методологічні засади дослідження зайнятості та соціального захисту населення від безробіття …… 8
1.1 Ретроспективний аналіз трансформації зайнятості населення …….. 8
1.2 Концепція економічного змісту «соціальний захист населення» …….. 22
1.3 Соціальний захист населення від безробіття ……... 35
Висновки до розділу 1 …….. 47
2 Аналіз соціального захисту безробітного населення Хмельницької області у контексті діяльності Хмельницького обласного центру зайнятості 50
2.1 Тенденції та проблеми безробіття населення у регіоні ...……..…… 50
2.2 Оцінка діяльності Хмельницького обласного центру зайнятості …….. 61
2.3 Оцінка стану соціального захисту населення від безробіття та аналіз виконання місцевих програм соціального захисту ……. 75
Висновки до розділу 2 …….. 89
3 Напрями підвищення зайнятості та соціального захисту населення Хмельницької області від безробіття ……. 91
3.1 Пріоритетні напрями підвищення ефективності реалізації механізму державного регулювання зайнятості населення регіону …….. 91
3.2 Впровадження технології профілювання безробітного населення Хмельницької області в контексті переходу від безробіття до зайнятості..... 99
3.3 Запровадження кращих практик європейських стандартів соціального захисту населення щодо підвищення якості та ефективності соціальних послуг ……. 107
Висновки до розділу 3 …….. 121
Висновки …… 123
Перелік джерел посилання ……... 127
Додатки ……..... 137

ВСТУП

Світові тенденції і процеси розвитку ринкових відносин за останні десятиліття радикально змінили сферу зайнятості. Знання включаються в сферу трудового, економічного та соціального інтересу. Відношення до знань, можливості їх використання зумовлюються для сучасної людини її позицією у сфері зайнятості. Для сучасного ринку праці характерна висока адаптивність, але часто досягається вона за рахунок ігнорування вимог трудового законодавства та контрактів і погіршення становища найманої робочої сили, що потребує визначення меж сучасної зайнятості.

Зайнятість населення виступає важливим фактором стійкості соціально-економічної системи і суспільного відтворення, необхідною умовою і формою життєдіяльності людини. Адже в соціально орієнтованій ринковій економіці людина реалізує своє конституційне право на працю, а праця є базисом зростання ВВП, формування рівня життя населення і одночасно економічної могутності держави, її національно безпеки. Тому, безперечно, ефективна зайнятість стає важливою передумовою економічного зростання, інтегральним показником якості та результативності ринкових реформ, позитивної динаміки соціальних і демографічних процесів.

Ефективне функціонування і динамічний розвиток ринкової економіки на постіндустріальному етапі цивілізаційного поступу вирішальним чином залежить від умов та механізмів відтворення людського капіталу, де вирішальну роль відіграє система надійного соціального захисту населення. Вона включає, з одного боку, забезпечення зайнятості та гідних умов праці для працездатного населення, а з другого – гарантування достатнього захисту соціально вразливих верств населення державними, корпоративними, суспільними та міжнародними інститутами і установами. За своєю природою сучасна система соціального захисту населення є закономірним відображенням таких глобалізаційних тенденцій суспільного розвитку як соціалізація економіки, інтелектуалізація

суспільного виробництва, пріоритетність загальнолюдських цінностей, утвердження високих стандартів якості життя та перманентне підвищення рівня людського розвитку.

Дослідженню механізму регулювання зайнятості населення в сучасних умовах присвятили свої праці такі відомі вітчизняні вчені, як Л. І. Антошкіна, А. Є. Ачкасов, А. В. Базилюк, Д. П. Богиня, І. К. Бондар, В. С. Васильченко, О. А. Грішнова, Т. А. Заяць, С. М. Злупко, А. М. Колот, Ю. М. Краснов, О. М. Кузнєцова, В. М. Лич, Е. М. Лібанова, О. Ф. Новикова, О. Ю. Рудченко та ін. Концептуальні підходи і комплексний аналіз проблем соціального захисту населення знайшли найбільш повне відображення у працях таких вітчизняних і зарубіжних науковців, як Н. Абакумова, Т.Агапова, У. Беверідж, В. Бобков, В. Кадомцева, Дж. Кейнс, А. Пігу, В. Роїк, У. Ростоу, П. Спікер, Р. Тітмусс, Е. Хансен, Е. Холостова, О. Амоша, С. Бандура, С. Батажок, В. Бевз, Н. Болотіна, Н. Борецька, З. Галушка, В. Геєць, І. Гнибіденко, О. Грішнова, Ю. Зайцев, І. Каленюк, А. Колот, М. Кравченко, В.Куценко, П.Леоненко, Е. Лібанова, О. Мельник, О. Новікова, А. Поручник, В. Савчук, А. Чухно, Л. Шевченко, А. Халецька, В. Якубенко та інших. Однак, попри значну кількість досліджень питань зайнятості населення, існує багато проблем, які потребують розв'язання. Зокрема, потребують більш детального аналізу структурні елементи системи зайнятості населення, визначення її сутності, функцій, видів та форм, а також наявних в Україні показників рівня ефективності політики зайнятості.

Мета дослідження полягає в теоретико-методологічному обґрунтуванні підходів до підвищення зайнятості та соціального захисту населення від безробіття й розробленні пропозицій щодо їх формування та реалізації.

Для досягнення цієї мети поставлено такі завдання:

– здійснити ретроспективний аналіз трансформації зайнятості населення;

– розкрити сутність концепції економічного змісту «соціальний захист населення»;

– з’ясувати стратегічні пріоритети та сформулювати основні завдання щодо соціального захисту населення від безробіття;

– виокремити основні соціально-економічні показники, що характеризують ситуацію у сфері зайнятості населення, проаналізувати сучасний стан функціонування системи державної політики зайнятості Хмельницького регіону та виявити тенденції розвитку ринку праці в умовах глобалізації;

– запропонувати напрями підвищення зайнятості та соціального захисту населення Хмельницької області від безробіття.

Об’єкт дослідження – соціальний захист населення від безробіття.

Предмет дослідження – механізми формування та реалізації державної політики зайнятості населення в умовах глобалізації.

Методи дослідження. Для досягнення поставленої мети й визначених завдань використано комплекс загальнонаукових та спеціальних методів дослідження, а саме: аналізу, класифікації та систематизації наукових даних, положень законодавчих і нормативних документів – для з’ясування рівня наукової розробленості досліджуваної проблеми та рівня її нормативно-правового забезпечення; індукції і дедукції – для формування понятійно-категоріального апарату дослідження, класифікації підходів до розуміння сутності понять: «зайнятість населення», «соціальний захист»; системний, структурно-функціональний – для структуризації мети, цілей, завдань, принципів формування та реалізації державної політики зайнятості, обґрунтування структурно-функціональної моделі формування й реалізації державної політики зайнятості в умовах глобалізації; узагальнення – для напрацювання пропозицій щодо вдосконалення механізмів формування та реалізації державної політики зайнятості в умовах глобалізації;

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що наукові положення, викладені в дипломній роботі, є основою для вдосконалення напрямів підвищення зайнятості та соціального захисту населення від безробіття.

Робота складається зі вступу, трьох розділів і висновків, списку використаних джерел, додатків. Її загальний обсяг становить 126 сторінок, включає 40 таблиць, 19 рисунків. Список використаних джерел налічує 98 найменувань.

1 ТЕОРЕТИКО-МОТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ТА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ ВІД БЕЗРОБІТТЯ

1.1 Ретроспективний аналіз трансформації зайнятості населення

Як провідний фактор економічного розвитку, люди приймають участь в виробництві і усім спектром своїх здібностей. За сучасних умов, коли здійснюється інтелектуалізація та гуманізація виробництва, економічними ресурсами праці виступають не тільки чисто трудові здібності (кваліфікація, виробничі навички, досвід), але й інтелектуальні, гуманітарні цінності та особистісні якості [1, с. 223].

В сфері зайнятості відбуваються складні соціальні взаємодії між всіма суб'єктами, предметом яких виступають потреби суб'єктів в сфері зайнятості, зокрема, потреба бути зайнятим [2, с. 116].

Зайнятість населення має ознаки потенціалу, здатного вирішити різноманітні проблеми життєдіяльності в разі його використання, відображаючи збільшення можливостей людини та готовності до їх реалізації. При визначенні зайнятості як потенціалу вона буде мати, як і будь-який потенціал, кордони і обмеження як для темпів, так і для напрямів економічного розвитку, якими виступають характеристики і якісний рівень бази кадрових (людських) ресурсів. Людський потенціал, реалізований в сфері зайнятості, забезпечує отриманнями підприємцями прибутку, найманими працівниками – заробітної плати, а іншими категоріями населення – соціальних виплат, а в підсумку – задоволення всього спектру потреб суспільства. Використаний, реалізований людський потенціал набуває форми капіталу. Його продуктивна роль полягає у забезпечені відтворювальної здатності матеріальної та соціальної бази життєдіяльності людей, створюючи передумови для нагромадження інтелектуального капіталу, який має низку властивостей, які характеризують розвиток людини [3, с. 176] .

Перед економічною наукою постає завдання поєднання зайнятості і

людського розвитку, яке може бути сформульоване як завдання забезпечення зайнятості на основі розширення можливостей вибору людини в сфері зайнятості та варіантів для вибору тієї мети і того способу життя, яким людина надає перевагу, створення нових економічно ефективних робочих місць [4, с. 100]. Таке розширення меж аналізу дає підставу розгляду зайнятості населення як категорії, навколо якої можна окреслити відповідну сферу.

Під час розгляду сутності зайнятості стає зрозумілим, що вона є однією з найважливіших сфер самовдосконалення та самоактуалізації людини, є пізнанням людиною зовнішнього світу. З врахуванням зазначеного, зайнятість виступає як багатоаспектна, широкомасштабна категорія, що має різні сутнісні характеристики: стан, алокація, сукупність законодавчо зафіксованих положень, організаційно-економічний та соціально-економічний зміст.

Застосування системного підходу при розгляді зайнятості як економічної категорії характеризує її як наукове поняття, що відображає об’єктивні економічні відносини між економічними суб’єктами з приводу здійснення трудової діяльності, дозволяє виокремити в зайнятості системоутворюючий елемент, який би виконував функціонально спрямовуючу роль, визначаючи загальну структуру зайнятості та якість [5, с.240].

Сфера зайнятості населення представляє собою просторове суспільне середовище, де взаємодіють людина та суспільство, в якому здійснюються взаємодії суб’єктів та формуються відносини зайнятості, в процесі чого стає можливим забезпечити реалізацію здібностей індивіда в суспільно корисній діяльності, з виділення загальної та професійної діяльності. Аналіз зайнятості як сфери дозволяє встановити органічний взаємозв’язок об’єкта та суб’єкта взаємодії. Саме бажання працювати виступає атрибутивною характеристикою сфери зайнятості. Знаходження поза сферою зайнятості можливо у випадку, коли особи працездатного віку не бажають працювати [6, с. 83].

Сфера зайнятості також виявляється в інституціональному аспекті, представляючи впорядкований за допомогою правил та норм простір, де взаємодії суб’єктів з приводу задоволення індивідуальних та суспільних потреб стають

усталеними та приймають форму взаємно орієнтованої економічної поведінки.

Зайнятість як сфера може розглядатись в декількох аспектах [7]:

- з позицій праці, її умов, об’єднання робітника із засобами виробництва;

- з позицій споживання – реалізована працезабезпеченість, в результаті якої надані працівниками трудові послуги матеріально винагороджуються;

- з позицій суспільного розподілу праці – відбувається закріплення працівників за видами економічної діяльності;

- з позицій людського розвитку – відбиття в зайнятості самоактуалізації людини.

Категорія «зайнятість» виступає як єдність об'єктивних і суб'єктивних аспектів, перші з яких пов'язані з об'єктивною необхідністю виробництва благ і наявністю об'єкта - трудового ресурсу, здатного цьому сприяти, другі породжуються природою суб'єктів, що вступають у відносини, і відображає їхні оцінки, розуміння, мотивацію. Як фактор економічного розвитку, до того ж провідний, люди приймають у виробництві участь своїми трудовими та підприємницькими здібностями. Здібності до праці виступають джерелом праці і можуть розглядатись системоутворюючим елементом процесу праці [8].

Щодо зайнятості, то вона виступає сферою реалізації таких здібностей. Для реалізації здібностей необхідним є доступ до робочих місць, конкурентне позиціювання носія цих здібностей, що забезпечуються рівнем здібностей до праці, досягнутим в процесі розвитку. Таким чином, реалізація здібностей найкращим чином відбувається за умови їх розвитку. Тому в якості системоутворюючого елементу зайнятості ми пропонуємо розвиток здібностей до праці. Системний підхід передбачає взаємодію системоутворюючого елементу із суб’єктом та об’єктом зайнятості.

Теоретичні погляди ринку праці та його регулювання, генезис проблеми державного регулювання ринку праці представлено у таблиці 1.1 [9, с. 6].1

Аналіз різноманітних поглядів на зайнятість доводить, що мають право на існування як погляди на зайнятість як трудову діяльність, так і на як трудові відносини по залученню робітників у виробництво, або включенню

індивідуальної праці у сукупну суспільну працю.

Таблиця 1.1 - Генезис проблеми державного управління зайнятістю населення

Назва наукової школи, роки	Базовий принцип	Основні погляди на роль держави
Школа класичної політичної економії: кінець XVIII століття – 30-ті роки XIX століття	Невтручання держави	Роль держави в управлінні зайнятістю мінімальна. Основні інструменти: процентна ставка та еластичність співвідношення розміру заробітної плати та цін
Неокласична школа: друга половина XIX століття	Невтручання держави	Допускає самостійне регулювання ринку праці. Втручання держави в даний процес створює додаткові диспропорції в економіці і може спровокувати зростання рівня безробіття
Кейнсіанство: 1930-ті роки XX століття	Державне регулювання	Рівень зайнятості забезпечується за допомогою регулювання сукупного попиту за допомогою реалізації бюджетно-податковий політики
Інституціоналізм: кінець XX століття	Державне регулювання	Головна роль у вирішенні проблем забезпечення зайнятості населення відводиться державі. Ринок праці стає «майданчиком» для ведення переговорів між роботодавцями та працівниками, встановлює правила поведінки, а регулювання ринку праці здійснюється за допомогою проведення інституційних реформ
Монетаризм: кінець XX століття	Невтручання держави	Втручання держави є неефективним і не може забезпечити відсутність різких змін у сфері зайнятості
Неоінституціоналізм: кінець XX століття	Посилення втручання держави, функція координатора	Втручання держави полягає в послабленні економічної нерівності, збільшенні соціальних витрат, гарантуванні для всього працездатного населення певного доходу
Посткейнсіанство: кінець XX століття	Державне регулювання	Участь держави у регулюванні ринку праці полягає у пошуку можливостей узгодження інтересів роботодавців, працівників та представників громадянського суспільства. Вказані сторони виступають як партнери у процесі досягнення консенсусу

На наш погляд, зайнятість представляє собою єдність трудової діяльності та суспільних трудових відносин з приводу участі в суспільному виробництві з метою людського розвитку. Таке визначення дозволяє розкрити сутність зайнятості в єдності з тими формами, які вона приймає в постіндустріальній

економіці, розкрити роль зайнятості в розвитку людини. Категорія «зайнятість» об'єднує діяльність та відносини, таким чином, що діяльність формує актуальну структуру зайнятості, а відносини – фундаментальну її структуру, зумовлюючи зміни у змісті зайнятості та її формах адекватно закономірностям розвитку постіндустріальної економіки (таблиця 1.2) [10, с. 97] .

Таблиця 1.2 - Трактування зайнятості в основних концепціях світової економічної думки

Поняття зайнятості	Зміст трансформацій зайнятості	Автори концепції
Зайнятість – спільна соціальна діяльність, яка детермінована системою цінностей соціумів, в яких по-різному представлені спільні та індивідуальні чесноти, рівень довіри	Розширення зайнятості посередництвом включення все більш різноманітних видів діяльності, в тому рахунку несплачуваних	Концепція соціальної трудової зайнятості. М.Вебер, П.Друкер, Е.Дюркгейм, Е.Тофлер, Ф.Фукуяма
Зайнятість представляє собою відносини, детерміновані інститутом контракту, стандартами професійної підготовки, оплат праці, соціального захисту, трудової поведінки	Урізноманітнення вимог до норм поведінки в сфері зайнятості,підвищення якості ринкових інститутів	Інституціонально-соціологічна парадигма зайнятості. Т.Веблен, Дж.Гелбрейт, Р.Коуз, Теорія контракту. Теорія «соціальних всесвітів» Л.Болтянски,Л.Тевено, О.Фаворо. Альтруістичні концепції: Ф. Шаньяль,
Зайнятість як соціальна взаємодія роботодавців, робітників, виявлення можливостей адаптації економічної системи та індивіда	Розширення просторових та часових меж зайнятості Зайнятість, яка втрачає формальну ознаку участі в суспільному виробництві	Інноваційна парадигма зайнятості. Д.Ньюмарк, Д.Рід, Концепції гнучкої зайнятості. К. Бенер, Б. Барчел, К. Вейс, Концепція захищеної гнучкості (flexicurity). Ф. Трос,. Т. Вілхаген
Трактування зайнятості згідно з принципами розселення, динаміки та структури інтересів, зміни умов життя, динаміки соціального та духовного змісту життя працівника, бюджету трудового часу	Трансформації зайнятості згідно вимог бюджету життєвого часу	Концепції формування «трудового способу життя». Г.Осіпов. Концепції «збагачення праці». Ф.Герцберг
Зайнятість як соціально-трудова діяльність, яка виступає життєвою потребою індивіда з позицій його саморозвитку	Трансформація сфери зайнятості в соціально-економічну сферу розвитку людини	А.Сен, Махбб уль-Хак

Зайнятість як діяльність можна визначити за такими ознаками: 1) як сукупність дій; 2) здійснення на основі трудового розподілу (професіоналізму); 3) задоволення через її посередництво людських матеріальних та нематеріальних потреб; 4) стадійний характер, дискретність. Окреслюючи тип діючого суб'єкта, ми тим самим визначаємо, які риси людської дії будуть об'єктом дослідження.

Існують різноманітні підходи до визначення змісту категорії «зайнятість населення» (таблиця 1.3).

Таблиця 1.3 - Підходи до визначення поняття «зайнятість населення»

Автор	Трактування поняття
Закон України "Про зайнятість населення" [7]	діяльність громадян, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб, і така, що, як правило, приносить їм дохід у грошовій або іншій формі
Законодавство України [8]	діяльність, пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб. Зайнятістю визнається діяльність не тільки на державних підприємствах, а й в особистому, фермерському та іншому господарстві, садівництві; індивідуальна трудова діяльність; підприємництво тощо, тобто діяльність, яка базується на праві вільного володіння своєю здатністю до праці і праві власності на засоби виробництва для виконання цієї праці
В. М. Петюх [9]	забезпеченість усього працездатного населення роботою, працею в різних сферах і галузях суспільного виробництва або суспільно корисної діяльності
Л. Рофе [10]	діяльність громадян, яка пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб та яка не суперечить законодавству і зазвичай є джерелом трудового доходу
В. Васильченко, Б. Крижанівський, В. Онікієнко [11]	задоволення особистих та суспільних потреб є джерелом прибутку в грошовій або іншій формі (у вигляді заробітної плати, додаткових допомог чи виплат у натуральній формі)
Е. Лібанова, В. Скуратівський, О. Палій [15]	наявність оплачуваної роботи, яку розрізняють за кількома ознаками: тривалість робочого періоду (повна та неповна), реєстрація (зареєстрована та незареєстрована)
А. Лук'янов [12]	загальна категорія, яка має історичний характер, а її структура, мета, способи функціонування та інші характеристики не залишаються незмінними, а залежать від рівня розвитку суспільства, системи його потреб, рівня розвитку продуктивних сил, виробничих відносин і самої людини

Задля обґрунтування доцільності використання відповідно до мети даного дослідження саме поняття «зайнятість» проведемо її порівняльний аналіз в системі споріднених категорій, таких як: «праця», «економічна активність населення», «соціально-трудові відносини» (таблиця 1.4) [11, с. 118].

Визначення поняття «зайнятість» [12, с. 73]:

- зайнятість як економічна категорія є сукупністю економічних, правових, соціальних та інших відносин, пов’язаних із забезпеченням працездатного населення робочими місцями та його участю в суспільно корисній праці, яка приносить дохід;

- зайнятість — це забезпечення робочими місцями як самостійно, так і за допомогою приватних роботодавців та держави;

- ступінь участі працездатного населення в суспільній праці.

Таблиця 1.4 - Порівняльний аналіз зайнятості в системі споріднених категорій

Ознака порівняння	Категорії			
	Зайнятість	Праця	Економічна активність населення	Соціально-трудові відносини
Змістове наповнення	Соціально-трудова система, соціально-економічні і правові суспільні відносини	Трудова діяльність, трудовий процес	Забезпечення пропозиції робочої сили на ринку праці населенням визначеного віку за певний період часу	Комплекс взаємовідносин між найманими працівниками і роботодавцями за участі держави
Рівні регулювання	Переважно макро- та мезорівні	Більшою мірою мікро- та індивідуальний рівні	Переважно макро- та мезорівні	Макро-, мезо- та мікрорівні
Основні показники оцінювання	Чисельність зайнятих, рівень зайнятості, частка зайнятих за секторами економіки / регіонами, якісна структура зайнятих	Продуктивність праці, рівень оплати праці, ефективність праці, складність і напруженість праці, якість праці	Чисельність економічно активного населення та безробітних, рівень економічної активності та неактивності населення, якісна структура економічно активного населення	Якість трудового життя, колективні договори і угоди, умови і оплата праці, вирішення трудових конфліктів та ін.

Ефективне функціонування ринкової економіки неможливе без розвиненого ринку праці, адже ринок праці є необхідною ланкою у всьому ланцюгу макроекономічного процесу, дієвим механізмом узгодження економічних інтересів його суб’єктів. Водночас неналежне функціонування ринку праці може породжувати ряд проблем – бідність, безробіття, інфляцію, соціальну напруженість у суспільстві (мітинги, демонстрації, страйки) тощо [13, с. 426].

Ситуація на ринку праці регіону поки що далека від стабілізації, питання про активізацію державного регулювання ринку праці та зміни деяких уявлень про те, хто і як має здійснювати таке регулювання, поставлене досить гостро.

Регулювання ринку праці на регіональному рівні набуває, сьогодні, особливого значення, так як лише на рівні регіону можуть бути найбільш повно

враховані їх соціально-економічні, демографічні, екологічні та інші особливості. Зайнятість необхідно розглядати як систему відносин, що виникають в межах суб'єктних структурних складових, рисунку 1.1 [14, с. 109].

Система відносин зайнятості

Рисунок 1.1 - Компоненти системи відносин зайнятості

У процесі дослідження підходів до визначення поняття «зайнятість населення» необхідно аналізувати три сфери зайнятості [15, с. 92]:

1) зайнятість працездатного населення (трудові ресурси);

2) зайнятість економічно активного населення (робочої сили);

3) зайнятість населення на ринку праці (зайнятість найманою працею).

Поняття «зайнятість» має економічний, соціальний та правовий зміст і розглядається як тріада категорій: економічної, соціальної та правової. Необхідно дослідити зайнятість з економічних та соціальних позицій [16, с. 223]: зайнятість з економічних позицій суспільства – це діяльність працездатного населення зі створення суспільного продукту або національного доходу. Ця зайнятість визначає економічний потенціал суспільства, рівень і якість життя населення в цілому, добробут окремих громадян; зайнятість із соціальних позицій – це зайнятість такими видами діяльності, як навчання в загальноосвітніх школах, інших денних навчальних закладах, служба в армії, зайнятість у домашньому господарстві, виховання дітей, догляд за хворими і людьми похилого віку, участь у роботі громадських організацій [17, с. 268].

З розвитком ринкової економіки нетипові форми зайнятості витісняють стандартну зайнятість. Якщо колись вони були добровільними, то нині стали вимушеними через загострення проблем зайнятості у світовій економіці в умовах

НТР [18, с. 388]. Види зайнятості відображено в таблиці 1.5 [19, с. 128].

Таблиця 1.5 - Види зайнятості

Види зайнятості	Зміст
Стандартна зайнятість	- робота в певного підприємця; - робота в постійному виробничому приміщенні роботодавця; - стандартне трудове навантаження протягом певного періоду (тиждень, місяць, рік); - укладення трудового договору
Нетипові форми зайнятості (порушення умов стандартної)	- праця на дому; - часткова, тимчасова зайнятість; - випадкова праця за наймом; - праця домогосподарок; - «поділ праці», «робочого часу»

Усього нетиповими формами зайнятості охоплено від 15 до 35 % економічно активного населення розвинутих країн. Ці форми класифікуються у три групи [20, с. 159]:

I - робота на себе або створення власної справи (10-30 %);

II - зайнятість у тіньовій економіці (5-35 %);

III - нетипові форми трудових контрактів (скорочена зайнятість).

Зайнятість населення реалізується через конкретні форми включення працівника в економічну діяльність (суспільно корисну працю).

Міжнародна статистика вирізняє такі основні категорії зайнятості [9, с. 90]:

I - категорія (зайняті за наймом і отримують зарплату);

II - категорія (самозайняті працівники або підприємці);

III - неоплачувані працівники сімейних господарств.

Головними показниками зайнятості є:

- норма активності (*На*) - відношення кількості зайнятих (*Кз*) до всього населення (*Кн*): $На = (Кз : Кн) \cdot 100\%$;

- раціональність використання трудових ресурсів, або працездатного населення, як відношення зайнятих до трудових ресурсів;

- норма зайнятості - процент зайнятих серед представників певної групи (за статтю, професіями, галузями тощо). На рівень зайнятості впливають фактори як макро-, так і мікроекономічного характеру [21, с. 191]:

- від певного способу й мети виробництва (задоволення потреб; отримання прибутку);

- від рівня розвитку продуктивних сил (низький рівень - повна зайнятість; високий - безробіття);

- від форми організації виробництва (товарної, планової, змішаної та дії економічних законів);

- від соціально-економічного устрою й політики держави (більш ринкової, більш регульованої, більш соціально орієнтованої економіки);

- від динаміки, темпів і типу економічного зростання; від розміру інвестицій в економіку.

Структура зайнятості (кількісна та якісна) залежить від глибини суспільного поділу праці, освітньої та професійно-кваліфікаційної структури, рівня і характеру розвитку продуктивних сил, економічної та соціальної політики держави (таблиця 1.6) [22, с. 16].

Таблиця 1.6 – Факторна залежність зайнятості населення

Види зайнятості	Ознаки
Раціональна, або ринкова, «повна» зайнятість	- виникає з розвитком розвинутого товарного виробництва; - метою виробництва є прибуток на основі раціонального використання факторів виробництва (зокрема й робочої сили); - передбачає існування «природного безробіття», тобто неповну зайнятість; - економічний фактор (мотив) використання робочої сили є панівним - економічна ефективність; - людина має право на працю
Повна (фактично), або соціально раціональна зайнятість (неринкова)	- виникає за панування суспільної власності на засоби виробництва і планомірної форми організації суспільного виробництва; - метою виробництва є задоволення потреб; - відсутність безробіття і повна зайнятість як показник справедливості та соціального захисту людей; - соціально-економічний фактор стає панівним; - людина зобов’язана працювати - держава гарантує робоче місце

До нестандартних форм зайнятості можна віднести (рисунок 1.2) [23, с. 19].

В Україні до зайнятого населення відносяться громадяни, що проживають на території держави на законних підставах (рисунок 1.3) [24, с. 34]:

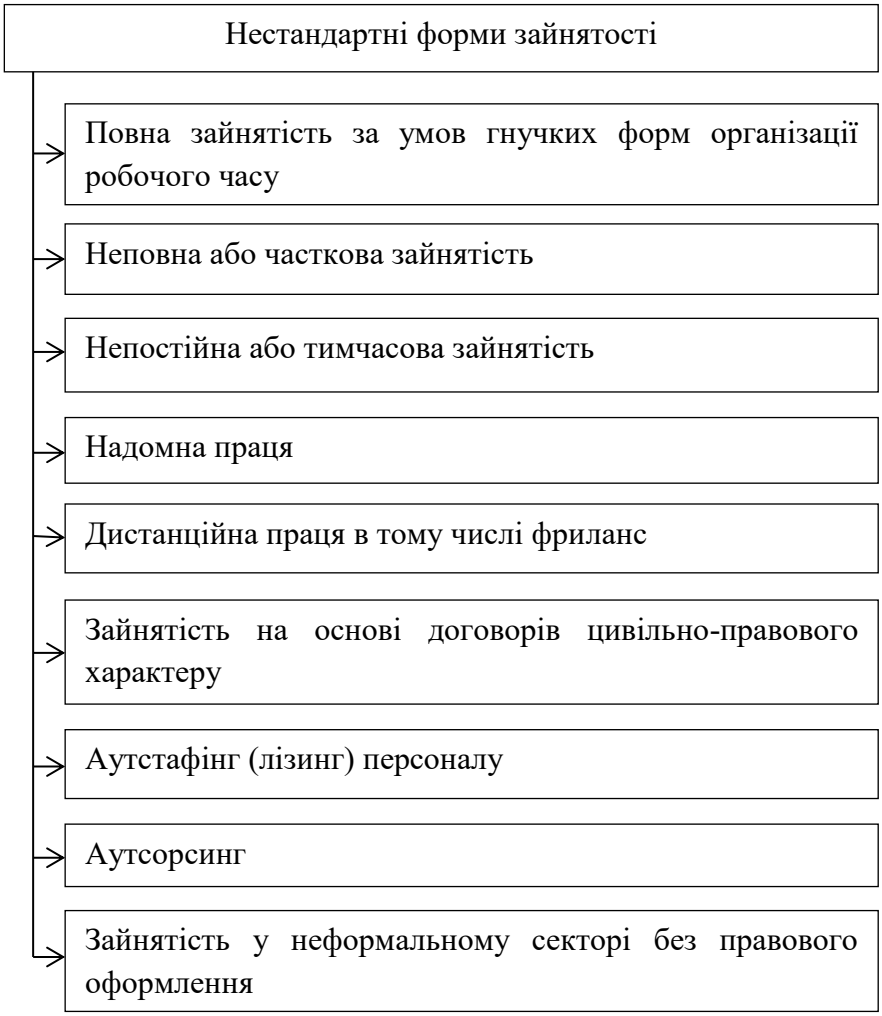

Рисунок 1.2 – Нестандартні форми зайнятості

У країнах із розвиненою економікою сформувалися власні моделі державної політики регулювання зайнятості, на формування якої впливають різні чинники, а саме рівень централізації ринку праці та законодавства, надання переваги пасивної чи активної політики зайнятості, активність профспілок, спілок роботодавців тощо. Відповідно до цього, розвиненими країнами використовуються різні за своєю суттю і характером методи регулювання зайнятості. У таблиці 1.7 наведено приклади основних засад державного регулювання в окремих європейських країнах та їхні інструменти впливу на зайнятість [25, с. 1].

Основними причинами безробіття серед молоді є відсутність досвіду роботи, завищені вимоги роботодавців, соціальна незрілість. Позитивно впливає на молодіжне працевлаштування те, що протягом кількох десятиліть успішно

застосовується практика стимулювання молодих осіб до заснування власної справи.

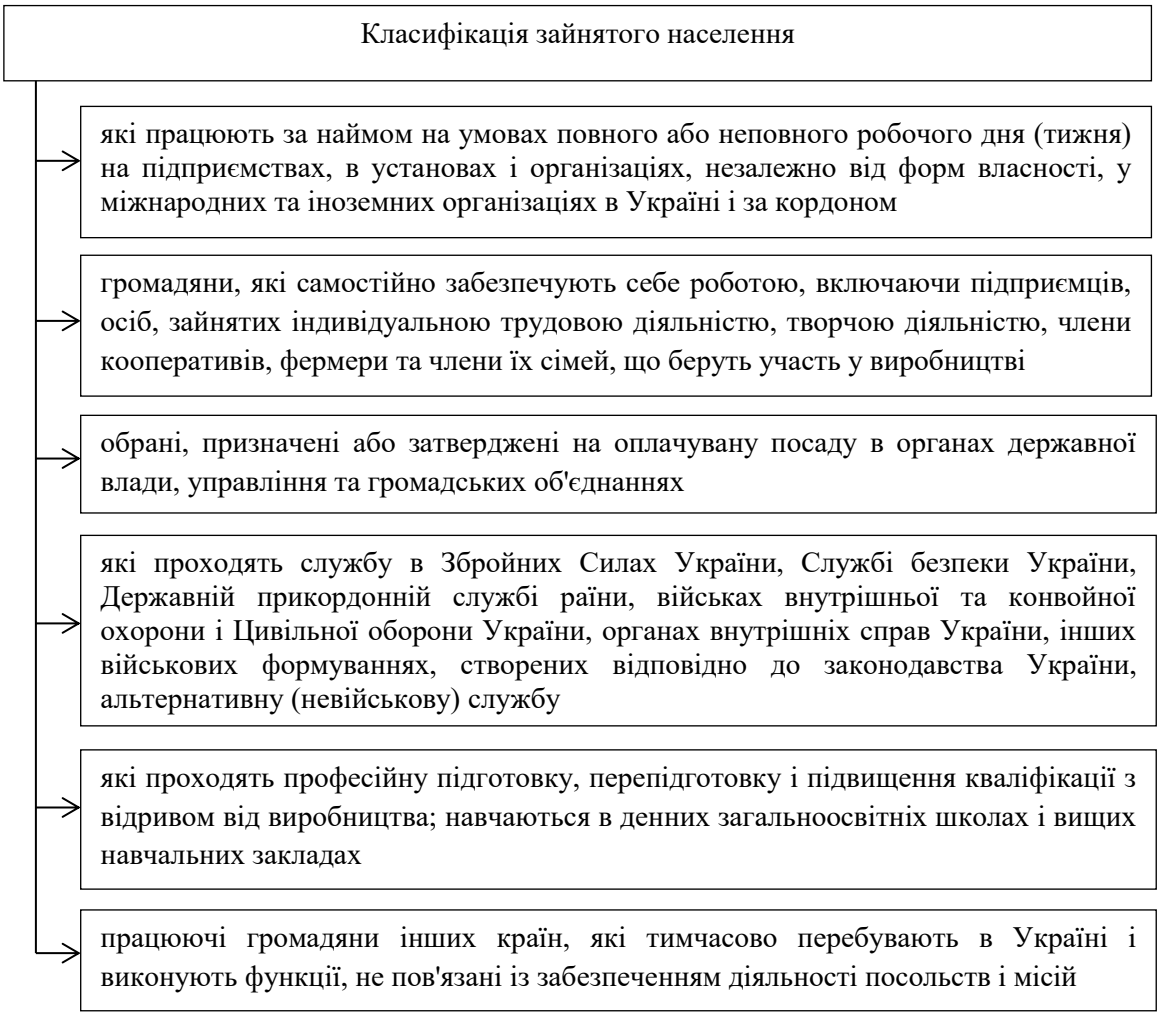

Рисунок 1.3 – Класифікація зайнятого населення

В основі механізмів такого стимулювання лежить пільгове оподаткування діяльності або повне звільнення від податкових платежів підприємців початківців на певний час, а також консультаційна та юридична підтримка процесу започаткування власної справи.

Складником трансформації інституту зайнятості та чи не найбільш характерною ознакою гнучкості у сфері безпосереднього докладання праці є нетипові моделі робочого часу. Узагальнюючи зарубіжну практику застосування нетипових моделей робочого часу, маємо підстави для виокремлення таких різновидів, які представлено на рисунку 1.4 [26, с. 64].

Таблиця 1.7 - Державна політика зайнятості в країнах Європи

Країна	Механізм державного регулювання зайнятості	Підходи/ інструменти впливу на зайнятості
Німеччина	стимулювання до збереження робочих місць, сприяння працевлаштуванню молоді, забезпечення конкурентоспроможності економічно активного населення	Пільгова система для підприємств, розвиток молодіжної політики зайнятості, значне фінансування навчання, перекваліфікації робітників
Великобританія	стимулюванням розвитку підприємницької діяльності займаються місцеві органи влади, особлива увага приділяється доступності інформації про попит та пропозицію на ринку праці, активно здійснюється контроль над Фондом соціального страхування на випадок безробіття	активна діяльність профспілок, заохочення самозайнятості, активна інформаційна політика ринку праці
Швеція	головна мета регулювання зайнятості – політика повної зайнятості, у трудові відносини держава втручається опосередковано, її вплив проявляється в законотворчій функції та створенні правових засад для діяльності підприємців, робітників	Заохочення підприємництва, значна мобільність робочої сили всередині країни, соціальні гарантії за рахунок внесків у страхові фонди
Франція	пільги підприємствам, які влаштовують молодь на роботу, при цьому витрати на соціальне страхування молоді фінансує держава протягом 1 року, надається допомога під час відкриття власної справи	молодіжна політика зайнятості, неповний робочий день, стартовий капітал для власної справи

Такі моделі робочого часу можуть бути і стандартними, і гнучкими, якщо працівник має можливість змінювати початок та закінчення свого робочого дня. Робота на умовах неповного робочого часу може виконуватися у межах чітких часових меж, що визначені роботодавцем. У цьому разі йдеться про скорочення робочого часу або пересування окремих його частин протягом тижня, місяця, про нестандартні форми, які не є гнучкими [27, с. 111].

Рисунок 1.4 - Нетипові моделі робочого часу

В Україні сформувалася певна модель управлінням зайнятістю населення, до якої входить сукупність взаємодоповнюючих інститутів [28, с. 27]:

1. Законодавство України про зайнятість населення — система нормативних правових актів, за допомогою яких регулюються соціально-трудові відносини.

2. Мінімальний розмір оплати праці.

3. Заходи пасивної політики підтримки зайнятості

населення, що реалізуються Державною службою зайнятості.

Державна політика управління зайнятістю населення реалізується на національному, регіональному та місцевому рівнях влади. Основним фактором реалізації державної політики у сфері зайнятості населення є органи державної влади, уповноважені у сфері зайнятості населення на регіональному рівні. У таблиці 1.8 конкретизуємо основні напрями роботи державної політики на всіх рівнях державного управління [29, с. 8].

Таблиця 1.8 - Реалізація державної політики зайнятістю населення

Рівень державної влади	Основні напрями роботи
Національний	1. Вироблення основних цілей та завдань України, узгодження їх з іншими напрямами державної політики. 2. Розробка основних векторів сприяння працевлаштування та надання допомоги безробітним громадянам. 3. Ухвалення нормативних правових актів. 4. Розробка державних програм та контроль за їх реалізацією
Регіональний	1. Здійснення виплат безробітним громадянам (передане повноваження). 2. Розробка регіональних програм сприяння зайнятості та їх реалізація. 3. Підготовка нормативних правових актів у сфері зайнятості населення. 4. Проведення моніторингу стану ринку праці, балансу трудових ресурсів та інша інформаційно-аналітична робота. 5. Здійснення контрольно-наглядових повноважень. 6. Надання державних послуг у сфері зайнятості населення (центрами зайнятості)
Місцевий	1. Розробка програм зайнятості у областях, районах та територіальних громадах. 2. Участь в організації та фінансуванні оплачуваних громадських робіт, тимчасового працевлаштування, ярмарків вакансій та тимчасового працевлаштування неповнолітніх

Правовою основою вироблення державної політики у сфері зайнятості населення в нашій державі є Конституція України, де закріплені права людини на

працю, рівні можливості у виборі професії (стаття 43), соціальний захист у разі безробіття (стаття 46), право на освіту (стаття 53) та ін. [8]. Одночасно з закріпленням основних положень щодо регулювання відносин у сфері зайнятості населення, сервісної діяльності державних інституцій, Конституція України закладає правову основу для прийняття інших нормативно-правових актів, у яких розкриваються, конкретизуються ці положення.

До них, у першу чергу, належать Закон України «Про зайнятість населення» [7], Кодекс законів про працю України [7], Господарський та Цивільний кодекси України, Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», інші акти законодавства, які закріплюють соціальні гарантії держави щодо реалізації громадянами права на працю, регулюють питання організаційного, інституційного, ресурсного забезпечення реалізації державою заходів сприяння зайнятості населення України та захисту від безробіття.

Властивості зайнятості одночасно виступати характеристикою економічних відносин та діяльності можуть у зазначеному контексті розглядатися як дві модальності зайнятості, що не суперечать одна одній, але в залежності від обставин, мети аналізу можуть почергово виходити на перший план в аналізі, глибше характеризуючи сутність явища зайнятості.

1.2 Концепція економічного змісту «соціальний захист населення»

Потреба в конкретизації і уточненні поняття «соціальний захист населення» продиктована і тією обставиною, що Україна активно включається в міжнародне співробітництво не тільки в економічній, але й в соціальній сфері. При цьому виявляється, що в Україні в дане поняття вкладається дещо інший зміст, а ніж в розвинутих країнах світу. Водночас слід відзначити, що реалізація стратегічної мети України - стати повноправним членом Європейського Союзу (ЄС) також

потребує суттєвих змін у парадигмі соціального захисту різних категорій населення за міжнародними стандартами [30, с. 48]. Позитиву в цій сфері соціально-економічних відносин можна досягнути не тільки завдяки економічному зростанню, а й шляхом створення інституційних механізмів, які б забезпечили стабільну і багаторівневу систему соціального захисту. Це в свою чергу диктує необхідність створення у нашій державі належного інституційного середовища, яке б базувалося на європейських традиціях соціальної державності. Як важливий суспільно-економічний інструмент відтворення людського капіталу, соціальний захист населення має досить тривалу історію функціонування, яка тісно пов'язана з еволюцією людини як соціального суб‘єкта [31, с. 298]. Це передбачає її включення в суспільну працю, спрямовану на перетворення предметів природи у економічні блага для задоволення всього різноманіття потреб і виживання людської спільноти як біологічного виду з наступним формуванням соціуму.

Соціальний захист населення є дієвим у тому разі, коли забезпечується соціально-економічний добробут, економічна самостійність, самореалізація і певний соціальний статус індивіда, його фізичне й духовне благополуччя та душевний комфорт [32]. Це стосується не тільки соціально вразливих верств, а в першу чергу працездатного населення. Цілком зрозуміло, що досягнення соціального добробуту можливе за умови зайнятості людини продуктивною працею, гідної оплати цієї праці, наявності інститутів, які забезпечують відповідні умови та захист прав і свобод людини [33].

Заходами соціального захисту є надання грошової соціальної допомоги, завдяки чому людина захищена від голоду, допомоги в забезпеченні житлом та інших нематеріальних видів допомоги, наприклад, підтримка підприємців в організації і веденні бізнесу, правова допомога громадянам і та ін. В даному разі і сутність, і зміст даного поняття ґрунтуються на описі його зовнішніх ознак, котрі завжди постають як доволі динамічний та мінливий аспект соціально-економічних відносин та реалій господарської діяльності. На наш погляд, сутність цього поняття прихована за його зовнішніми атрибутивними проявами, хоча, з

іншого боку, кожне з них є важливим, тобто вони прямо або опосередковано пов‘язані з його сутністю. Поданий цими авторами перелік заходів соціального захисту населення не розкриває його сутності, оскільки вони є зовнішньою, поверховою стороною соціально-економічних відносин. Такий підхід до розуміння соціального захисту населення, на наш погляд, не несе конструктивного начала, а його використання можливе при здійсненні різноаспектних досліджень прикладного характеру цього феномену [34, с. 57].

На основі аналізу та систематизації положень вітчизняної та зарубіжної наукової літератури доцільно здійснити систематизацію і оцінку існуючих визначень поняття «соціальний захист населення». При цьому за основу нами взяті змістовні домінанти цього поняття як системо-утворюючої складової соціального захисту населення. Відповідні трактування цього поняття представлені в таблиці 1.9 [35, с. 144].

Таблиця 1.9 - Систематизація трактування поняття «соціальний захист населення» в працях вітчизняних та зарубіжних науковців

Зміст поняття «соціальний захист населення»	Автор
1	2
Комплекс правових, економічних та соціальних гарантій, що забезпечують кожному працюючому право на безпечну працю, збереження здоров‘я в процесі праці, захист і підтримку працівників та їх сімей у випадку тимчасової втрати працездатності на виробництві, медичну, соціальну і професійну реабілітацію	Абакумова Н.Н.
Система законодавчих, економічних, соціальних і соціально-психологічних гарантій, що надають працездатним громадянам рівні умови для підвищення свого добробуту за рахунок трудового вкладу, економічної самостійності і підприємництва, а непрацездатним і соціально-вразливим верствам – переваги у користуванні суспільними фондами споживання, в прямій матеріальній підтримці у вигляді допомоги, стипендії та інших виплат, у зниженні податків.	Антип'єв А.Г.
Система, яка включає сукупність інститутів і заходів спрямованих на захист уразливих соціальних груп від соціальних ризиків	Баранник Л.Б.
Система державних заходів щодо забезпечення належного матеріального та соціального становища громадян у разі виникнення несприятливих умов, а саме повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та інших випадках, передбачених законодавством України	Бендасюк О.
Важлива функція соціальної держави, яка полягає у практичній діяльності державних органів та органів місцевого самоврядування, а також недержавних закладів щодо реалізації соціальної політики, спрямованої на забезпечення життєдіяльності громадян і досягнення гідного життєвого рівня.	Болотіна Н.Б.
Система активних та пасивних заходів захисту з боку держави, які спрямовані на запобігання ситуаціям, що загрожують добробуту при настанні певних несприятливих для особи обставин (ризиків).	Дараганова

Кінець таблиці 1.9

1	2
Сукупність заходів, що здійснюються в суспільстві для забезпечення суспільно нормальних умов матеріального і духовного життя населення	Лагутін В.Д.
Комплекс організаційно-правових та економічних заходів, спрямованих на захист добробуту кожного члена суспільства за конкретних економічних умов	Лібанова Е., Палій О.
Це політика держави по забезпеченню конституційних прав і мінімальних гарантій людині незалежно від місця проживання, національності, статті, віку	Малахова Ж.Д.
Багаторівнева система економічних, соціальних та правових відносин по управлінню соціальними ризиками суспільства для ліквідації їх небажаних наслідків та забезпечення належного рівня життя населення.	Михайлевська І.М., Неліпович О.В.
Діяльність щодо попередження, пом‘якшення та скасування факторів соціального ризику.	Новікова О.Ф.
Комплекс законодавчо закріплених соціальних норм, гарантованих державою по відношенню до окремих верств населення.	Халецька А.А.
Соціальний інститут репрезентований сукупністю правових норм, покликаних вирішувати певні соціальні та економічні проблеми	Холостова Є.І.
Захист людей, їх життя, здоров‘я тощо в ситуаціях, які мають різне походження.	Концепція (осн.держ.пол.) НБУ

Здійснений аналіз дефініцій соціального захисту населення свідчить, що це поняття не має усталеного академічного визначення. Різні автори, наукові школи позначають цим терміном, хоча й споріднені, але далеко не однакові поняття. Водночас науковці намагаються відштовхнутись від різноманітних форм здійснення соціального захисту населення й окреслити його сутнісні ознаки.

Такий підхід свідчить про те, що в основу проаналізованих визначень покладено прагнення окреслити теоретичні уявлення про цей суспільний феномен й адекватно відобразити практичну діяльність суспільства в цій царині, що є свідченням критеріального характеру практики. Адже виокремлення окремих сторін відносин з приводу соціального захисту населення здійснюється спочатку в практиці, життєдіяльності суспільства, а потім уже знаходить віддзеркалення в мисленні. З іншого боку, наявні авторські підходи до визначення сутності соціального захисту населення, можна умовно поділити на декілька основних груп, кожна з яких об‘єднує схожі погляди й концепції [36, с. 46].

До першої групи трактовок поняття «соціальний захист населення» належать механічне змістовне розширення його проявів. Другу групу складають визначення сутності соціального захисту населення з акцентулізацією та

абсолютизацією ролі держави в забезпеченні цього захисту в процесі виконання нею відповідних функцій [37, с.215]. До третьої групи слід віднести визначення з редакційною безадресністю відносно суб‘єктів й об‘єктів, заходів та дій щодо соціального захисту населення [38, с.191].

Здійснений аналіз свідчить про еволюцію поглядів вітчизняних і зарубіжних науковців щодо розуміння природи та визначальних характеристик соціального захисту населення, в процесі якої сформувалось декілька підходів визначення його сутності. Впадає в око те, що в кожному з них відображена практична діяльність більшості економічно розвинених держав світової спільноти у сфері соціального захисту населення.

Ці підходи зачіпають широке коло проблем економічного, політичного, організаційного, соціального, правового характеру, котрі досліджуються представниками економічної науки, соціології, політології, права в контексті здійснення соціального захисту населення. Це є свідченням багатогранності соціального захисту як суспільного феномену та підводить до думки про необхідність дослідження його проблем в більш широкому вимірі.

Соціальний захист населення в межах поданих вище змістовносутнісних характеристик постає як масштабна соціально-економічна система, котра охоплює сукупність відносин між людьми (з притаманними їм статусами і ролями, що керуються у своїй діяльності певними правовими і соціальними нормами та санкціями) з приводу задоволення як особистих, так і спільних потреб, а також вимог ряду установ і організацій, які мають власний персонал, апарат управління, особливі процедури діяльності або практики. Цілком зрозуміло, що визначити сутнісні зв‘язки між явищами і процесами, притаманними цьому соціально-економічному феномену, лише на базі інструментарію панівного в економічній науці неокласичного напряму нереально. Це переконує автора, що найбільш методологічно і конструктивно соціальний захист населення вивчати на основі системного підходу з акцентом та в контексті інституційної парадигми [39, с. 114].

Дослідження соціального захисту як системи дозволяє реалізувати такі

важливі принципи методології інституціоналізму як історично-логічний підхід в контексті системного економічного аналізу, підкреслюючи ті характерні соціально-економічні зміни, які відбуваються в суспільстві – «феномени розвитку» [40, с. 255].

Для кожної цілісної системи характерні такі риси розвитку як єдність, наступність між старим і новим, стрибкоподібність, перетворення кількості в якість, суперечливість. З огляду на останнє це дозволяє виявити як така система виникає, які основні етапи система соціального захисту проходила у своєму розвитку, чим вона стала нині і які у неї перспективи у майбутньому. Принцип історизму розвитку є домінантним аспектом і для системного підходу, оскільки не ігнорує значення структурно-функціонального, синергетичного та інших в тому числі, часткових методів дослідження даної проблеми. Разом з тим такий комплексний підхід дозволяє уникнути при аналізі економічних процесів і явищ однобічності, поверховості, описовості проблем соціального захисту, що притаманне деяким дослідникам цієї життєво важливої проблеми (як було відмічено вище) та його здійснення тільки з позицій всезагального підходу або надто звуженого, тобто з точки зору їх специфічного трактування.

З врахуванням невирішеності та загостреності проблем соціального захисту населення, за умов ринкової трансформації, нами запропонована класифікація принципів соціального захисту за ознаками предметної однорідності і цільової спрямованості (таблиця 1.10) [41, с. 112].

Водночас при втіленні цих принципів в практику соціального захисту населення України слід враховувати специфічні особливості трансформації цього суспільного інституту. Викладене свідчить про те, що принципи соціального захисту населення постають як втілення в практику результатів дослідження дії законів і закономірностей функціонування та розвитку цього суспільного інституту.

Система соціального захисту населення виконує різні за змістом функції, полем дії яких є соціально-економічні відносини.

Таблиця 1.10 - Змістовні характеристики методологічних принципів реформування соціального захисту населення

Найменування принципів	Стисла змістовна характеристика принципів
Гуманізм	Визнання людини найвищою цінністю, повага до її гідності і розуму, право на гідні умови життєдіяльності і вільний вияв природних почуттів і здібностей
Соціальна справедливість	Рівність прав кожного індивіда, скасування необґрунтованих привілеїв, відповідність розміру доходів витратам праці та капіталу, пріоритет економічних аспектів при реалізації, визнання у статусі цінності сучасної демократичної суспільної свідомості
Соціальна солідарність	Право окремих осіб, груп, прошарків, класів та їх організаційних структур на захист економічних і соціальних інтересів
Соціальна субсидарність	Законодавче регулювання взаємодії державних і недержавних структур в соціальній сфері, що надає переваги приватному сектору економіки при фінансуванні соціальних програм і заходів за допомогою різноманітних інструментів
Соціальна відповідальність громадянина бізнесу і держави	Докладання індивідами, домогосподарствами, соціальними групами та прошарками населення максимальних зусиль для забезпечення власного добробуту при доповненні його рівня державою та органами регіонального й місцевого самоврядування і бізнесом, відмова від прямолінійного, одномірного трактування соціального захисту населення.
Соціальноекономічної ефективності	Дотримання оптимального співвідношення стосовно конкретного індивіда обсягу доцільних витрат і розміру відрахувань на їх фінансування з метою недопущення переважання соціальних трансфертів над заробітком. На макрорівні – відрахування на фінансування соціальної сфери мають співвідноситись з валовим внутрішнім продуктом, фондом оплати праці, доходами населення
Пріоритет економічних та соціальних інтересів індивіда	Утвердження свободи особистості та свободи вибору при наявності об‘єктивних та суб‘єктивних передумов у вигляді економічної спроможності, засобів особистісної самореалізації, різноманітних форм самоствердження
Соціальності	Здійснення державою, іншими ринковими суб‘єктами соціально-економічної політики, спрямованої на задоволення основних життєвих потреб усіх соціальних груп на основі гідної оплати праці, універсальності показників рівня життя і розподілу фінансових ресурсів з урахуванням відповідальності держави за досягнення цілей соціальної справедливості
Інтеграції в єдину систему гарантій соціального захисту	Чітке визначення прав, відповідальності й функцій кожної складової соціального захисту населення на загальнодержавному, регіональному, місцевому рівнях та в трудових колективах
Пріоритетності продуктивної зайнятості	Поєднання економічних, соціальних інституційно-правових методів стимулювання соціуму до зайнятості в різноманітних формах в галузях і сферах національної економіки

Серед цих функцій слід виділити ті, що регулюють економічні та соціальні зв‘язки в господарській системі, а також поведінку окремих груп виробників та

незайнятих осіб; забезпечують процес розподілу, перерозподілу, обміну та споживання матеріальних благ і фінансових ресурсів, стабільність протікання цих процесів; здійснюють інтеграцію прагнень, дій і відносин індивідів та забезпечують внутрішню згуртованість суспільства. Класифікацію системи соціального захисту населення узагальнено на рисунку 1.5 [42, с. 112].

Рисунок 1.5 - Класифікація функцій соціального захисту населення

На нашу думку у складі функцій соціального захисту населення правомірно виділити загальні, які відображають природу соціального захисту. В цьому контексті першу класифікаційну групу функцій соціального захисту населення об‘єднує їх націленість на забезпечення збалансованості суспільного відтворення, відповідно, зменшення негативних наслідків циклічних коливань в економіці. Серед них відтворення людських ресурсів, зміст якої – приведення в дію таких соціально-захисних засобів як сприяння працевлаштуванню, розробка та реалізація програм зайнятості, індексація грошових доходів населення, надання соціальної допомоги окремим категоріям населення [43, с. 119].

Реалізація функцій соціального захисту населення забезпечує діяльність його структурних компонентів, гармонізацію соціально-економічних відносин і їх стабільність шляхом узгодження та інтеграції намірів і поведінки його суб`єктів. Ці функції сприяють структуризації взаємодії між людьми, визначенню форм і

меж їх суспільної діяльності як учасників соціального захисту населення. Завдяки їм зменшується соціальне розшарування, досягається порядок і зменшується невизначеність суспільних відносин у сфері соціального захисту населення. Викладене є свідченням того, що кумулятивним вираженням дії охарактеризованих функцій є суспільно відтворювальна функція соціального захисту населення.

В інституційному вимірі систему соціального захисту населення України можна подати у вигляді таких організаційно-правових форм (рисунок 1.6) [44, с. 11].

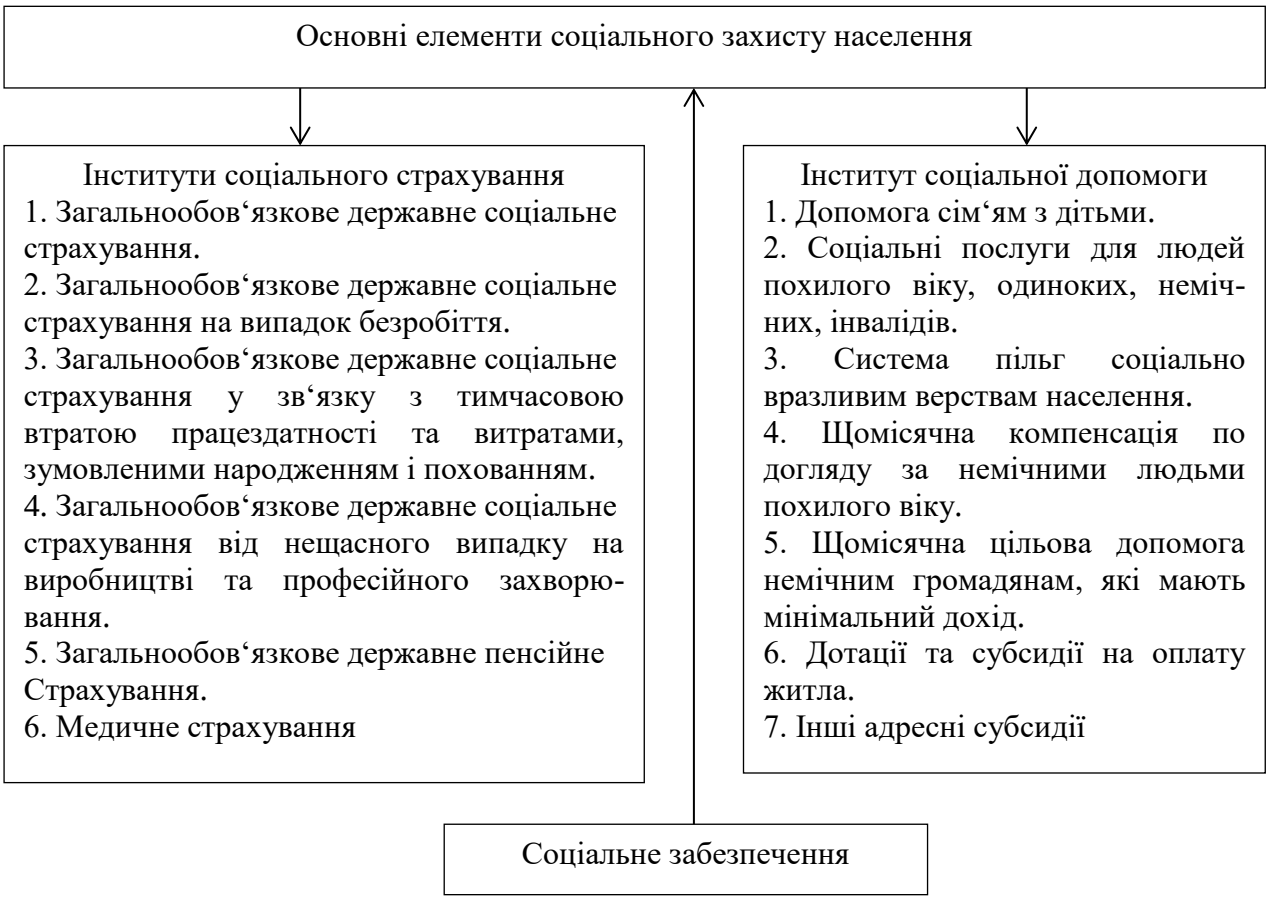

Рисунок 1.6 - Організаційно-правові форми соціального захисту населення

Організаційно-правові форми соціального захисту населення входять до його складу і мають власну ієрархічну будову. Тому доречним при їх дослідженні є врахування того факту, що сам інститут може являти собою складну ієрархічну структуру, котра складається з різноманітних елементів, і як вже відмічали

аналітики, втілюються у великій кількості організацій [45, с.227]. В нинішніх умовах це проявляється в наявності відповідним чином інституціоналізованих формувань, зайнятих практичним втіленням в життя функцій системи соціального захисту населення.

Характеристика різних моделей соціального захисту населення деяких країн світу подано у таблиці 1.12 [46, с. 111].

Таблиця 1.12 - Характеристика різних моделей соціального захисту населення деяких країн світу

Найменування моделі соціального захисту	Стислий зміст моделі соціального захисту
Німецька модель	Поєднує високу економічну ефективність з розвиненою системою соціального захисту, яка заснована на свободі споживання (вибір товарів чи послуг на свій розсуд, свобода виробництва і торгівлі, вибір робочого місця, володіння і розпорядження приватною власністю). Держава використовує результати дій ринкових механізмів і колективних переговорів. Розподіл прибутків відбувається за допомогою податків. Громадяни з низьким рівнем прибутків звільняються від оплати прибуткового податку. У німецькій моделі передбачені заходи з охорони праці (регулювання робочого часу, заборона працювати у вихідні та святкові дні, захист працівників від виробничих і професійних небезпек, охорона праці молоді та жінок, захист від незаконних звільнень з роботи). Цю модель засновано на змішаному державно-приватному вирішенні соціальних проблем, де відповідальність окремого підприємця замінена системою "обов'язкової" колективної відповідальності та контролем з боку держав
Шведська модель	Соціальний захист забезпечується на рівні нормального соціального стандарту. Ця модель передбачає високий відсоток національного прибутку, акумульованого у держави, місцевих органів влади, спеціальних інститутів, які вирішують проблеми соціального захисту населення. Вона характеризується високим рівнем ефективності національної економіки, зайнятості та інвестицій, спрямованих на одночасне забезпечення повної зайнятості та стабілізацію цін
Американська модель	Соціальний захист вирішується переважно між підприємствами і найманими робітниками в особі профспілок. Разом із цим держава значну частку витрат спрямовує на забезпечення соціального захисту населення. Серед заходів соціальної підтримки населення потрібно відзначити розробку програм із професійної підготовки, перепідготовки кадрів, охоплення системою соціального забезпечення широких верств населення, видачу допомоги тим, хто її потребує, у натуральній формі (талони на безкоштовне отримання продовольчих товарів, субсидій на житло, безкоштовну медичну допомогу тощо).
Українська модель	Передбачає підвищення рівня та ефективності соціального захисту населення, перехід до адекватної соціальної допомоги, яка має бути диференційованою для різних верств населення. Соціально орієнтована економіка передбачає не лише соціальний захист, а й створення такого організаційно-економічного механізму, який сприяв би зменшенню тієї частини населення, що потребує цієї допомоги. Модель спрямована насамперед на необхідність забезпечення соціально гарантованого мінімуму задоволення потреб. Інструментом такої моделі є адресна соціальна політика, активна політика зайнятості.

Основні етапи формування державної політики подано у таблиці 1.13 [47, с. 14] .

Таблиця 1.13 - Основні етапи формування державної політики

Період	Характеристика
Перший етап (1991–1996).	До прийняття Конституції України 1996 року регулювання державної соціальної політики мало фрагментарний характер і було спрямоване на задоволення соціальних потреб доволі обмеженого кола осіб. Для цього етапу, перш за все, характерний акцент на вирішенні проблем соціальної політики, успадкованих з радянських часів (соціальний захист ветеранів війни, громадян, постраждалих внаслідок Чорнобильської катастрофи, репресованих громадян тощо).
Другий етап (1996–2000).	З прийняттям 28 червня 1996 року Конституції України, яка визначила Україну як соціальну державу, фактично розпочався процес становлення національної системи соціального захисту та соціального забезпечення. Цей етап відзначився прийняттям актів, які застосовували різні концепції та підходи для визначення найбільш актуальних питань державної політики у сфері соціального захисту та соціального забезпечення.
Третій етап (2000–2003).	На даному етапі фактично було сформовано основний масив нормативно-правових актів, які визначили загальне спрямування діючої сьогодні системи соціального захисту та соціального забезпечення. Точкою відліку у цьому процесі стало прийняття Закону України “Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії”. Основні зусилля на третьому етапі були спрямовані на визначення питань державної політики щодо найбільш соціально вразливих груп населення.
Четвертий етап (2003 рік – до сьогодні).	На цьому етапі спостерігається системна діяльність у сфері наближення законодавства України до європейських соціальних стандартів. Основним моментом у цій діяльності стало прийняття Закону України “Про соціальні послуги”, який відобразив тенденцію переорієнтації державної політики у сфері соціального захисту та соціального забезпечення з призначення пільг та здійснення соціальних виплат на організацію надання соціальних послуг.

Основні складові інституційно-правового механізму представлені на рисунку 1.7 [48, с. 11]. З наведеного рисунка випливає, що основою дієвості соціального захисту населення є наявність та дотримання соціальних прав, державних соціальних стандартів, нормативів та гарантій. Їх практичне застосування має бути обґрунтованим і забезпечувати захист інтересів громадян у наданні їм необхідного обсягу та якості послуг, а також створення умов для вдосконалення цих послуг на базі нових досягнень науки і техніки, дозволить реалізувати принципи відносно рівного доступу до цих послуг, добровільності на основі гуманності й пріоритетності [49, с. 324].

Нажаль, сучасна Україна являє яскравий приклад суттєвого розриву між

декларованими цілями і пріоритетами функціонування економіки й реальними масштабами її результатів та характером їх розподілу між соціальними групами.

Рисунок 1.7 - Структурно-логічна схема інституційно-правового механізму соціального захисту населення

Уявлення про роль окремих складових системи забезпечення соціального захисту населення можна дати наступна схема (таблиця 1.14) [50, с. 42].

При цьому такі розриви відображають як об‘єктивно заданими

виробничими можливостями, так і особливостями та недоліками інститутів, що регламентують процедури розподілу суспільного продукту між індивідами, соціальними групами та функціональними напрямами використання.

Таблиця 1.14 - Роль ресурсного та інституціонального забезпечення соціального захисту населення

Складові забезпечення соціального захисту населення	Ресурсні Масштаби та продуктивна сила ресурсів, виділених суспільством для вирішення завдань соціального захисту	Інституціональні Якість інститутів, що регламентують напрями та способи використання ресурсів, виділених для вирішення завдань соціального захисту	
		Програмно-цільові (декларативні) індикатори	Норми, правила, процедури і стандарти, що регламентують діяльність установ, причетних до соціального захисту
Роль таких складових як чинники досягнутого рівня соціальної захищеності населення	Визначають економічний потенціал, який має суспільство для вирішення завдань соціального захисту (слугує визначенню досяжного для суспільства на певному етапі його розвитку рівня соціальної захищеності населення)	Виражають уподобання суспільства, бажані для нього пріоритети функціонування системи соціального захисту, суспільний вибір з поміж досяжних альтернатив щодо спрямування ресурсів в конкуруючи за них сфери соціального захисту	Виступають формою узгодження бажаного і досяжного, обмежують доступ до соціального захисту в разі нестачі ресурсів для реалізації декларованих цілей цієї системи, чи навпаки – полегшують, коли наявні ресурси залишаються в надлишку відносно декларованих цілей
Фактори, що визначають вплив таких складових на досягнутий рівень соціальної захищеності населення	1. Економічна ефективність національної економіки; 2. Характер інститутів, що регламентують процеси вилучення ресурсів із комерційної сфери та їх передавання для вирішення завдань соціального захисту	1. Функціонування політичної системи; 2. Структура потреб суспільства (як сума потреб індивідів); 3. Традиції суспільства щодо способів їх задоволення (в межах індивідуального, чи колективного споживання)	1. Скерована прагненням власної вигоди адаптація учасників діяльності установ соціальної сфери (соціального захисту) до ресурсних умов своєї діяльності – з одного боку, та державної політики – з іншого)

Узагальнюючи викладене, необхідно окреслити декілька змістовних складових соціальних прав. Перш за все, це юридично-правова форма соціального регулювання економічних відносин. Існування соціальних прав об‘єктивно зумовлене виконанням соціальної функції державою, мета якої різнобічне відтворення особистості індивіда. За своїми змістовними характеристиками соціальні права містять яскраво виражений соціально-захисний компонент і в

інституційноправовому сенсі спрямовані на реалізацію своєї соціальної функції. Підтвердженням останнього є те, що генезис окремих інститутів соціального захисту населення, діяльність яких без стабільної економічно-фінансової основи мала несистемний характер, супроводжувався запровадженням соціальних прав і свобод в ряді розвинених країн світової спільноти [51].

Функціонування і розвиток системи соціального захисту населення забезпечується інституційними механізмами у вигляді соціальних прав, соціальних гарантій та державних соціальних стандартів. Будучи за своєю сутністю соціальними інститутами, вони надають процесу взаємодії між людьми, підприємствами та між останніми і державою не тільки якісних ознак, а й конкретизують їх свідому діяльність в організації функціонування соціального захисту населення, й регулюванні соціально-економічних відносин.

1.3 Соціальний захист населення від безробіття

Соціальне страхування – важлива складова соціального захисту населення. Саме в умовах трансформації економічних підвалин суспільства соціальне страхування забезпечує певну матеріальну допомогу, а також генерує правові та економічні умови для стимулювання ефективної праці. У цьому періоді створюється нова система грошових стосунків, необхідність якої об’єктивно випливає із функцій демократичної держави з соціально орієнтованою економікою ринкового типу [52, с. 132].

В системі державного соціального страхування одне з провідних місць займає соціальне страхування населення на випадок безробіття. За останні роки в Україні досягнуті суттєві позитивні зрушення у цій сфері, але формування нової системи захисту працюючих, заснованої на загальнообов’язковому державному соціальному страхуванні, знаходиться лише на стадії становлення. Так, потребують вирішення питання, пов’язані із зміцненням фінансової основи функціонування Фонду соціального страхування на випадок безробіття,

підвищенням рівня страхових виплат, покращенням якості послуг, що надаються системою соціального страхування на випадок безробіття, забезпеченням ефективного використання коштів Фонду, удосконаленням механізмів стягнення страхових внесків, управління Фондом тощо.

Важливим здобутком нашої країни на етапі становлення ринкової економіки є створення системи соціального захисту населення від безробіття, що ґрунтується на принципах соціального страхування. На сучасному етапі розвитку система соціального страхування на випадок безробіття функціонує і дає певні позитивні результати. Втім, зважаючи на те, що в наш динамічний час постають нові вимоги до якості та результативності системи соціального страхування, необхідне її постійне вдосконалення. Ефективне функціонування кожної із складових фінансової системи можливе за умови законодавчого урегулювання їхньої взаємодії. В зв'язку з цим завданням даної статті є виявлення сучасних тенденцій та перспектив розвитку соціального страхування на випадок безробіття.

Однією з соціально-економічних проблем в умовах ринкової трансформації економіки є формування національного ринку праці, котрий містить сукупність механізмів, які забезпечують рівновагу і координацію попиту-пропозиції на працю, купівлю-продаж робочої сили та визначення її ціни, організацію оплати праці та соціальний захист найманих працівників через систему соціального страхування. Зменшення масштабів та рівня зареєстрованого безробіття, як вважає В. Гаркавенко, можна досягти двома шляхами – працевлаштуванням за наявності відповідного попиту на робочу силу або відмовою у реєстрації тим, хто звертається до центрів зайнятості [52, с. 132].

Аналіз рівня безробітного населення за освітою доводить, що існує проблема дисбалансу між потребами ринку праці та сучасним станом освітньої підготовки, яка потребує розв'язання. Оскільки наявна ситуація, коли держава витрачає кошти, спочатку навчаючи студента за спеціальністю, що не користується попитом на ринку, а потім перенавчаючи його ж, за рахунок коштів центру зайнятості. Впорядкувати ситуацію можливо, на нашу думку, лише за умови формування замовлень на фахівців, з врахуванням результатів моніторингу

ринку праці, встановивши чіткий зв’язок між ринком освітянських послуг та відповідною потребою в спеціалістах різного рівня кваліфікації. Не логічним та затратним, за твердженням О Купрія, є те, що на ринку праці використовують висококваліфікованих працівників на робочих місцях, для яких непотрібно високої професійної підготовки. Наявні випадки витрачання державних коштів на перенавчання освічених спеціалістів, замість пошуку для них відповідних їх фахові та освіті робочих місць [53, с. 42].

Слід визнати, як свідчить Л. Петрученко, що наявний стан розвитку підприємництва, малого бізнесу та інші ринкові перетворення ще не в змозі на належному рівні вирішити проблеми забезпечення ефективної зайнятості населення, створення нових робочих місць, підвищення якості життя населення [55, с. 126].

Отже, сучасний стан ринку праці країни характеризується наявністю певних проблем, серед яких найважливішими є невідповідність між попитом і пропозицією робочої сили, значна середня тривалість безробіття, наявність вимушеної неповної зайнятості, складна ситуація щодо працевлаштування окремих соціально-демографічних груп населення, необхідність підвищення рівня професійної освіти, професійного навчання працівників, що забезпечить їхню конкурентоспроможність відповідно сучасних умов розвитку економіки. Статистично підтверджені негативні характеристики вітчизняного ринку праці та ситуація з безробіттям в Україні, а також наявність наукових напрацювань, що разом із законодавчою базою в даній сфері дають підстави сприяти забезпеченню результативності державної підтримки зайнятості, шляхом узагальнення системи показників, які дозволяють визначити рівень ефективності використання коштів на активні програми сприяння зайнятості (рисунок 1.8) [56, с. 332].

Наведений рисунок свідчить про наявність шести взаємопов’язаних елементів державної політики сприяння зайнятості, кожен з яких характеризується наявністю показників. Оцінка значень даних показників сукупно дає підстави зробити висновки про загальний рівень ефективності державної програми зайнятості.

Так, сприяння організації безробітними підприємницької діяльності шляхом надання одноразової допомоги – надає можливість безробітному самостійно набути статус зайнятої особи, зменшує соціальну та економічну напругу, сприяє створенню нових робочих місць.

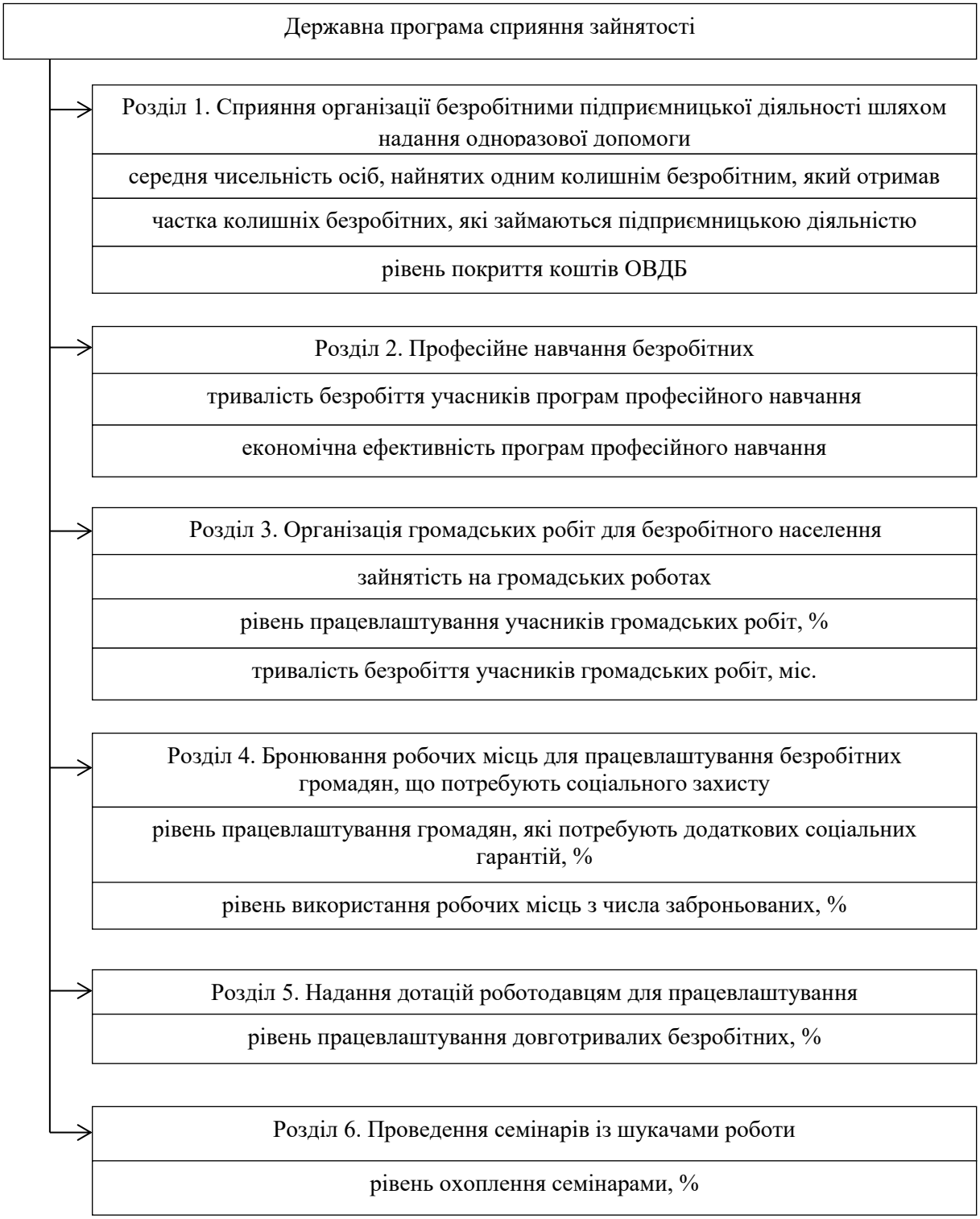

Рисунок 1.8 - Алгоритм оцінки ефективності використання коштів на програми зайнятості населення

В свою чергу, професійне навчання безробітних – орієнтоване на підвищення конкурентоспроможності громадян на ринку праці. Підвищення ефективності даного напрямку за аналізує мий період відбувається за рахунок скорочення тривалості безробіття та зменшенні витрат на утримання безробітного.

Організація громадських робіт – метою їх проведення виступає тимчасова зайнятість населення та вирішення соціально-економічних завдань місцевого рівня. Реалізуючи дану програму держава отримує як соціальний ефект (активізація безробітних, допомога безробітному адаптуватись на ринку праці).

Рівень працевлаштування громадян, які потребують додаткових гарантій соціального захисту – метою цього заходу виступає працевлаштування безробітних, які не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці. Дотації роботодавцям для працевлаштування безробітних – цільовою установкою виступає створення додаткових робочих місць для працевлаштування довготривалих безробітних та нездатних на рівних умовах конкурувати на ринку праці [57, с. 103].

Проведення семінарів із шукачами роботи – метою цього виду соціальних послуг виступає: підвищення мотивації до праці, спонукання до активного пошуку роботи; спрямування довготривалих безробітних до здобуття актуальних на ринку праці професій; оволодіння навиками пошуку роботи (опрацювання джерел вакансій, оволодіння технікою співбесіди з роботодавцем, складання резюме).

В Україні здійснюється пасивна і активна форми державної політики зайнятості спрямовані на забезпечення соціального захисту безробітних шляхом прямої підтримки рівня життя безробітних або опосередкованого сприяння цьому (рисунок 1.9) [58, с. 26].

Ширше залучення населення до громадських та сезонних робіт гальмується неплатоспроможністю та незацікавленістю підприємств в організації таких робіт через обмежені потреби в робочій силі, а також небажанням громадян виконувати тимчасову, некваліфіковану та, як правило, низькооплачувану і непрестижну

роботу.

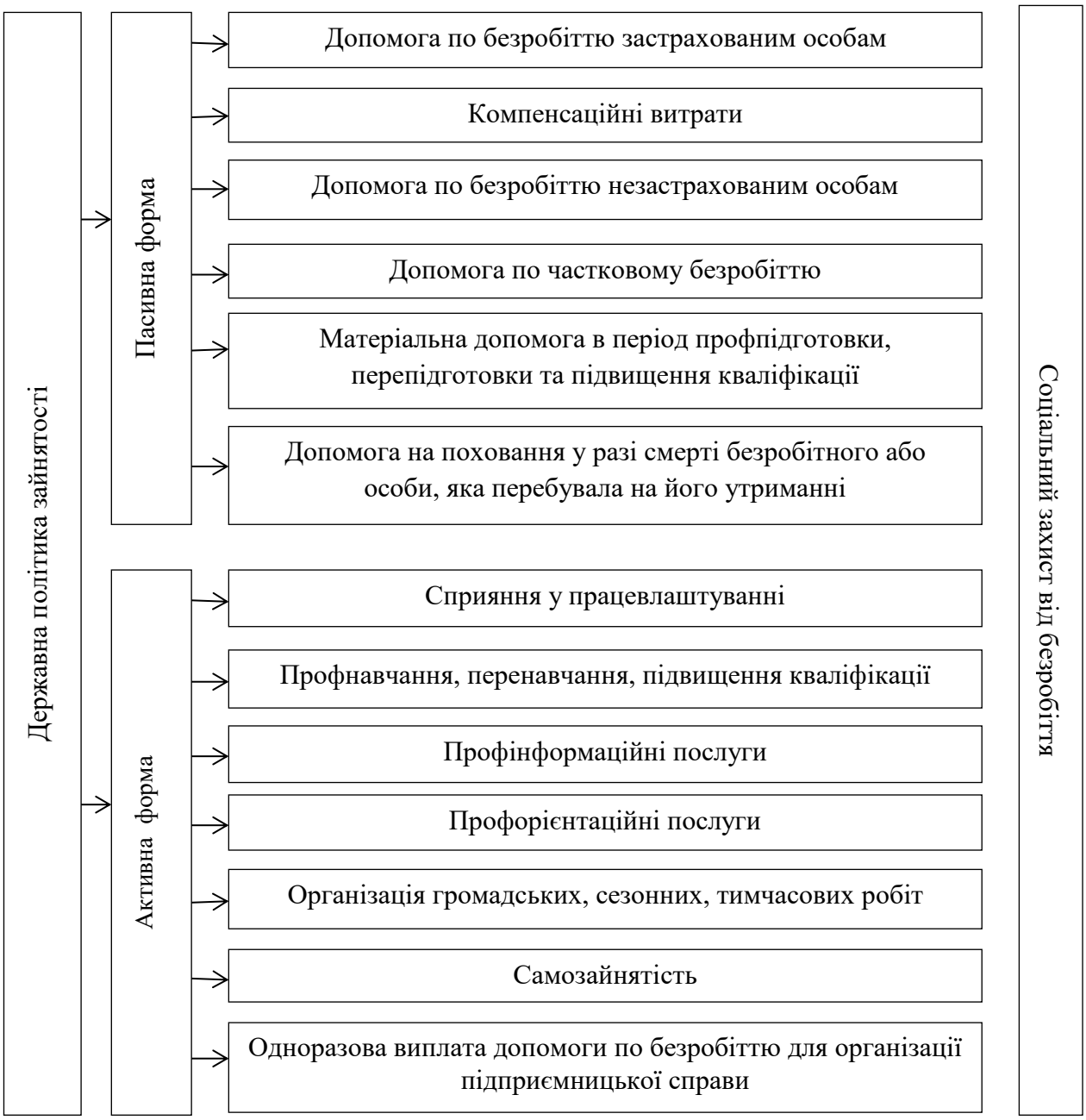

Рисунок 1.9 - Заходи пасивної та активної політики зайнятості населення

Для подолання професійно-кваліфікаційного дисбалансу на ринку праці, постійного вдосконалення знань і кваліфікації, підвищення конкурентоздатності безробітних на ринку праці доцільно обласними центрами зайнятості організовувати їх професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації. Таким чином, своєчасне надання інформаційних та профорієнтаційних послуг, підвищення конкурентоспроможності безробітних

шляхом організації професійного навчання, залучення до участі в оплачуваних громадських роботах, підтримка підприємницьких ініціатив безробітних, надання соціальних послуг окремим категоріям безробітних, координація заходів органів влади, роботодавців, профспілок та служби зайнятості дасть можливість забезпечити більш повну та ефективну зайнятість населення в регіонах.

Досвід країн з розвиненою економікою свідчить, що інвестиції в людські ресурси зростають, оскільки є необхідною умовою модернізація виробничих систем. Така політика проводиться на рівні як держави, так і окремих господарських об'єктів. У Франції, наприклад, з державного бюджету на зайнятість виділяють 6,8% коштів, а відрахування підприємств, соціальних установ, різні внески за обсягом майже в 1,5 рази перевищують надходження з бюджету. В Україні частка фонду зайнятості у валовому внутрішньому продукті становить приблизно 0,3%, що в багато разів менше, ніж в країнах з розвинутою ринковою економікою [59, с. 85].

Отже, в Україні фінансова база для розв'язання проблем зайнятості недостатня і не відповідає ситуації на ринку праці, яка різко загострюється через величезний потенціал безробіття.

За рахунок коштів зайнятості фінансуються заходи активної і пасивної політики. Співвідношення витрат на ці заходи залежить від стану ринку праці та безробіття, рівня законодавчих гарантій, досягнутого рівня розвитку служби зайнятості.

Стратегія зайнятості населення в Україні має бути пов’язана з подальшим розвитком і розширенням активних заходів для запобігання повальному безробіттю та збільшенням на них витрат із фонду сприяння зайнятості населення з урахуванням стану ринку праці. Щодо розміру допомоги у зв'язку з безробіттям, то рекомендаціями МОП передбачено, що вона має становити 60% середньої заробітної плати. Враховуючи дуже низький рівень середньої заробітної плати вУкраїні, можна стверджувати, що розмір допомоги у зв'язку з безробіттям не може бути меншим за 50% середньої заробітної плати (що має місце зараз в Україні), оскільки не забезпечуватиме мінімальних фізіологічних потреб людини

[60, с. 8].

Реалізація державних гарантій соціального захисту громадян від безробіття забезпечується шляхом (рисунок 1.10) [61]:

Рисунок 1.10 – Державні гарантії соціального захисту населення від безробіття

Громадянам, які звернулися до державної служби зайнятості, надаються на безоплатній основі послуги з професійної орієнтації, що включають професійне інформування, професійне консультування і професійний відбір. Професійне інформування передбачає надання відомостей про стан ринку праці, професійну освіту, перспективи у працевлаштуванні, основні положення законодавства про зайнятість, види забезпечення і соціальні послуги, які надаються державною службою зайнятості, та умови їх надання [62, с. 227]. Професійне консультування проводиться з метою надання допомоги у виборі або зміні професії чи виду трудової діяльності з урахуванням здібностей, нахилів, професійної підготовки громадян та потреб ринку праці. Професійний відбір зареєстрованих безробітних здійснюється за їх згодою державною службою зайнятості на замовлення

роботодавців для працевлаштування на вільні робочі місця.

Професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації зареєстрованих безробітних є одним із видів соціальних послуг, орієнтованих на забезпечення зайнятості населення, що надаються за направленням державної служби зайнятості. Ця підготовка здійснюється для підвищення рівня конкурентоспроможності безробітних з метою подальшого працевлаштування з урахуванням потреб територіальних ринків праці у працівниках певних професій.

Професійна підготовка, перепідготовка та підвищений кваліфікації безробітних здійснюється у разі: неможливості підібрати підходящу роботу через відсутність у громадянина необхідного рівня професійної кваліфікації, необхідності змінити професію у зв'язку з відсутністю роботи, що відповідає професійним навичкам громадянина, втрати здатності виконання роботи за попередньою професією (спеціальністю), пошуку роботи вперше за відсутності професії (спеціальності), необхідності підібрати підходящу роботу для осіб з обмеженими фізичними та розумовими можливостями з урахуванням їх побажань, наявних у них професій них знань і навичок та рекомендацій медико-соціальної експертної комісії. Право пройти в пріоритетному порядку професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації мають безробітні, які не здатні на однакових умовах конкурувати на ринку праці [63, с. 244].

Місцеві державні адміністрації, органи місцевого самоврядування за участю державної служби зайнятості для забезпечення тимчасової зайнятості громадян, передусім громадян, зареєстрованих як безробітні, організовують оплачувані громадські роботи на підприємствах, в установах та організаціях, які перебувають у державній чи комунальній власності, і за договорами — на інших підприємствах, в установах та організаціях. Громадяни беруть участь в оплачуваних громадських роботах добровільно. Оплата праці громадян, зайнятих на громадських роботах, здійснюється за фактично виконану роботу відповідно до тарифів на аналогічні види робіт і не може бути меншою ніж розмір мінімальної заробітної плати, встановлений законодавством. За безробітними працездатного віку, зареєстрованими в державній службі зайнятості, що беруть участь у таких

роботах, зберігається виплата допомоги з безробіття у розмірах і в строки, встановлені законодавством [64, с. 17].

Зареєстровані безробітні мають право на (рисунок 1.11) [65, с. 132]:

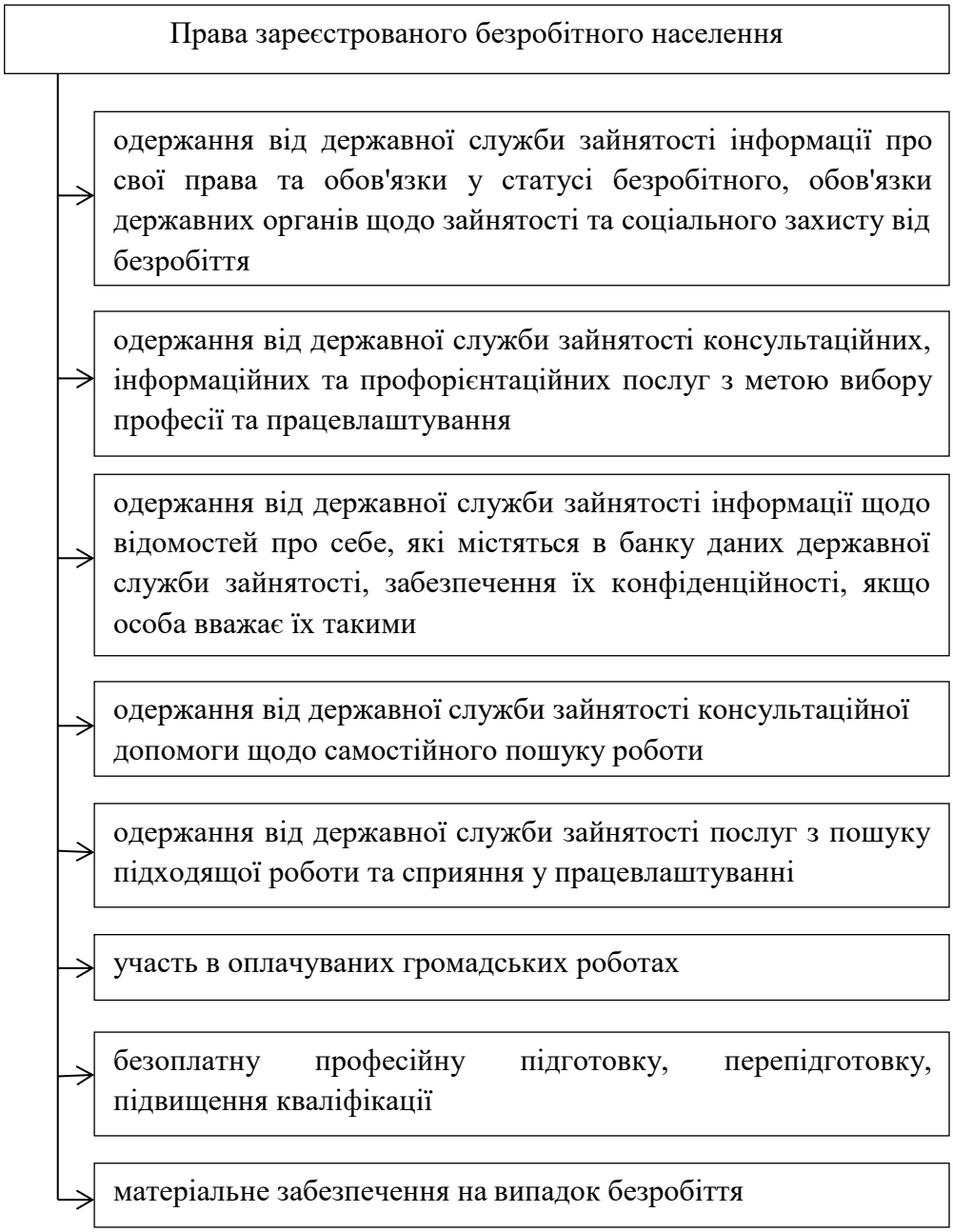

Рисунок 1.11 – Права безробітних

Для управління страхуванням на випадок безробіття, збору та «кумуляції страхових внесків, контролю за використанням коштів, виплати забезпечення та надання соціальних послуг, здійснення інших функцій в Україні створений Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок

безробіття.

Страхові внески до Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття сплачують і наймані працівники, і роботодавці. Розмір страхових внесків щорічно за поданням Кабінету Міністрів України встановлюється Верховною Радою України відповідно для роботодавців та застрахованих осіб одночасно із затвердженням Державного бюджету України на поточний рік. Роботодавці та застраховані особи сплачують страхові внески один раз на місяць в день одержання роботодавцями в установах банків коштів на оплату праці.

Розміри страхових внесків установлюються на календарний рік: для роботодавця - у відсотках до сум фактичних витрат на оплату праці найманих працівників, що включають витрати на виплату основної та додаткової заробітної плати, інших заохочувальних і компенсаційних виплат; для найманих працівників - відсотках до сум оплати праці, які включають основну і додаткову заробітну плату, а також інші заохочувальні та компенсаційні палати.

Громадянам, які звернулися до державної служби зайнятості, надаються на безоплатній основі послуги з професійної орієнтації, що включають професійне інформування, професійне консультування і професійний відбір. Видами матеріального забезпечення за цим Законом є (рисунок 1.12) [65, с. 164]:

Матеріальне забезпечення безробітних здійснюється за рахунок Фонду загальнообов’язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

Допомога з безробіття виплачується залежно від тривалості безробіття у відсотках до визначеного розміру: перші 90 календарних днів — 100 відсотків; протягом наступних 90 календарних днів — 10; у подальшому — 70 відсотків.

У середньомісячну заробітну плату (дохід) для обчислення допомоги з безробіття враховуються всі види виплат, на які нараховувалися страхові внески. Допомога з безробіття не може бути вищою за середню заробітну плату, що склалася в галузях національної економіки відповідної області за минулий місяць, і нижчою за прожитковий мінімум, встановлений законом.

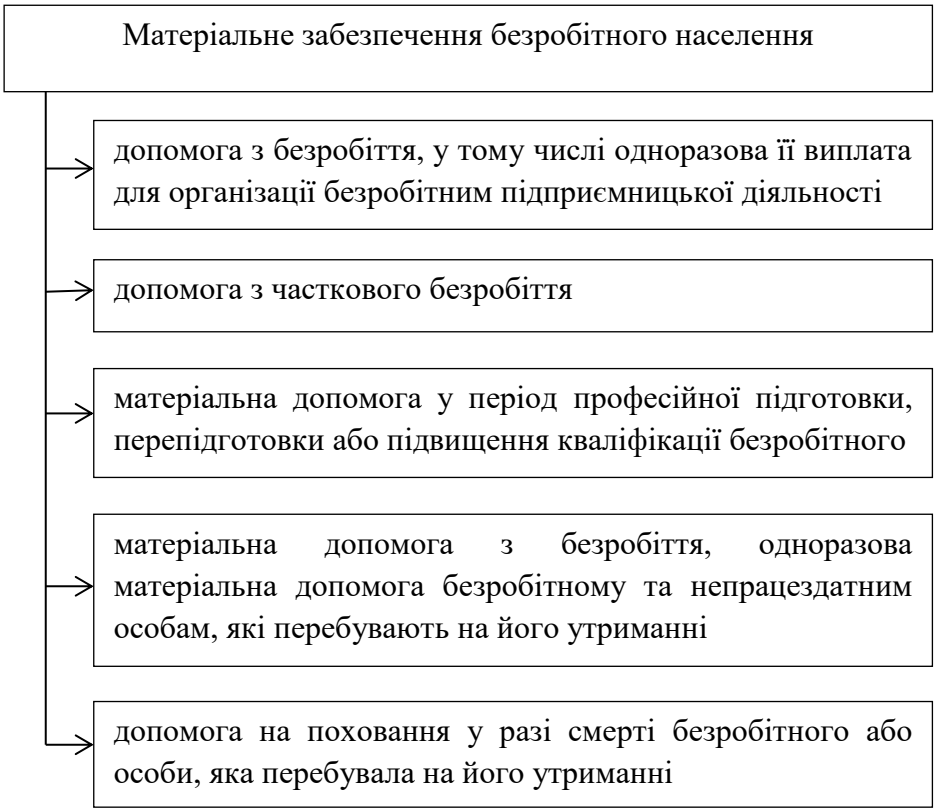

Рисунок 1.12 - Види матеріального забезпечення безробітного населення

Таким чином, ми вважаємо за доцільне наступне: - запровадити порядок централізованого управління державним фондом сприяння зайнятості населення з метою забезпечення перерозподілу коштів між регіонами залежно від їх економічного розвитку та стану ринку праці;

- розробити державну програму для виділення коштів роботодавцям на перекваліфікацію працівників;

- відновленню роботи підприємств, внаслідок – створення нових робочих місць;

- дослідження ринку праці щодо актуальності різних спеціальностей;

- застосування нових методів подолання безробіття, наприклад громадських робіт.

Фонд зайнятості має формуватися як страховий на принципах соціального страхування. При цьому внески до фонду зайнятості мають сплачувати всі без винятку підприємства, установи та організації незалежно від форми власності,

господарювання і фінансування. Доцільно, щоб було особисте страхування працівників від безробіття.

Отже, якщо держава докладе зусиль для впровадження даних заходів, то можна суттєво зменшити рівень безробіття і зняти соціальну напругу. Це дозволить підвищити рівень зайнятості, особисті доходи населення, шляхом створення нових високооплачуваних робочих місць. А це в свою чергу приведе до розвитку виробництва і підвищення рівня розвитку соціальної сфери.

Підсумовуючи вищезазначене зауважимо, що ефективна політика щодо зайнятості населення неможлива без опори на аксіологічні механізми, які на суспільному рівні «втручаються» в ринкові процеси у сфері праці. Матеріальне підґрунтя такого втручання забезпечується фінансовими ресурсами, які акумулює держава у формі фонду соціального страхування на випадок безробіття. Його значення, як основного джерела фінансування державної політики зайнятості, вбачаємо у реформуванні системи оплати праці на основі росту продуктивності праці, що спроможне забезпечити фінансову стабільність соціального страхування.

Висновки до розділу 1

Зайнятість з точки зору наукового аналізу із врахуванням різнобічності її модальностей може розглядатись як система та як процес з іншого боку, який має тривалість та може бути розділений на стадії (дискретність зайнятості, виходячи з внутрішньої та зовнішньої мобільності)

Вивчення можливостей вбудови концепцій зайнятості в дослідження інтелектуального капіталу дозволило визначитись з наступним трактуванням стадій зайнятості: підготовча стадія зайнятості, де визначальним відносно кількісних параметрів зайнятості є природний рух населення, а щодо якісних характеристик – соціальний рух; ринкова (інклюзивна) стадія зайнятості, де

відбувається розподіл та перерозподіл економічно активного населення за наявними робочими місцями у розрізі видів економічної діяльності, професій, кваліфікації, включення носія робочої сили в сферу зайнятості; продуктивна фаза зайнятості - безпосереднє поєднання економічно активного населення з робочими місцями, реалізація як фізичної, так й інтелектуальної здатності людини до праці.

Таким чином, зайнятість населення є важливим показником рівня соціального прогресу суспільства. Зайнятість, праця є джерелом, умовою іс нування людини й суспільства, матеріальною основою відтворення робочої сили і трудових ресурсів завдяки отриманому продукту, доходу. Зайнятість є основою певного життєвого рівня, певної якості життя, єдина можливість самовираження особистості людини у праці, діяльності, можливість реалізації своїх здібностей, людського «капіталу» на користь собі та суспільству. Ефективна зайнятість передбачає забезпечення належного доходу, здоров'я, підвищення особистості, зростання освітнього й професійного рівнів для кожного члена суспільства на основі зростання суспільної продуктивної праці.

Критичний аналіз концептуальних підходів до визначення суті та еволюції категорії «соціальний захист населення» свідчить, що серед них найбільш перспективними для подальшого розвитку теорії і практики соціального захисту населення є концепція, у відповідності з якою він є системним утворенням і включає сукупність інститутів, функціонування і розвиток котрих спрямовані на захист членів суспільства від соціальних ризиків.

Концептуально в такому разі соціальний захист населення постає як система, яка постійно трансформується і здатна підтримувати себе в стані високого рівня організованості та порядку. В процесі дослідження встановлено, що йдучи від тотожного, суттєвого у проявах функціонування, перехід до виявлення відмінностей і багатоманітності на етапах еволюції соціального захисту населення, відкриває значні можливості для об'єднання загального, аналізу процесу формування його внутрішньої цілісності, інституційної структури з чітко окресленим суспільними функціями. В такому разі певною мірою реалізується міждисциплінарний підхід до дослідження цього суспільного

феномену. В межах сутнісних характеристик соціальний захист населення постає як масштабна соціально-економічна система, котра охоплює сукупність відносин між суспільством та соціально вразливими верствами соціуму з приводу отримання ними економічних благ (соціальні виплати, допомоги, компенсації, пільги, податкові знижки та кредити) для забезпечення існуючих у країні соціальних стандартів через діяльність відповідних інститутів (соціальні гарантії, соціальні стандарти, соціальні нормативи, державні та громадські організації, фонди і установи, а також корпорації і міжнародні інституції). Трактування цієї категорії як системного утворення дозволяє зосередитись на феномені розвитку, виявити етапи останнього, наявність таких його характеристик як єдність та взаємодія складових, наступність, стрибкоподібність та суперечливість.

2 АНАЛІЗ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ ВІД БЕЗРОБІТТЯ У КОНТЕКСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ХМЕЛЬНИЦЬКОГО ОБЛАСНОГО ЦЕНТРУ ЗАЙНЯТОСТІ

2.1 Тенденції та проблеми безробіття населення у регіоні

Однією з ключових соціально-економічних проблем сучасного етапу розвитку вітчизняної економіки є безробіття. Воно зумовлює зменшення купівельної спроможності населення, сприяє від'їзду громадян до інших країн, зменшує кількість платників податків і призводить до виникнення додаткових витрат на утримання тих, хто залишився без роботи. Безробіття веде до неповного використання економічного потенціалу суспільства, й тим самим знижує конкурентоспроможність країни, зашкоджує її економічному зростанню. Тому рівень безробіття є важливим показником стану національної безпеки.

Призупинення роботи багатьох підприємств у різних сферах діяльності, викликане заходами, спрямованими на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19), обумовило погіршення ситуації на ринку праці області. Кількість зареєстрованих безробітних у Хмельницькій обласній службі зайнятості на кінець грудня 2021 року по регіонам подано у таблиці 2.1.

Як видно з таблиці 3.2, найбільша кількість безробітних зареєстрована у Красилівському, Славутському, Шепетівському та Камянець-Подільському регіонах. Найбільша кількість молоді до 35 років зареєстровано у Хмельницькому, Нетішинському та Камянець-Подільському регіонах.

Аналіз даних показує, що у Хмельницькій області найчастіше ставали безробітними через звільнення за власним бажанням – 37,7% всього незайнятих, рідше за все причиною безробіття було звільнення через демобілізацію з військової строкової служби (1,0 %) та за станом здоров'я через оформлення пенсії за віком та інвалідністю (1,2 %) [66].

Таблиця 2.1 - Кількість зареєстрованих безробітних у Хмельницькій обласній службі зайнятості на кінець грудня 2020 року по регіонам

Філії ОЦЗ та базові центри зайнятості	Кількість зареєстро-ваних безробітних, всього	з них:										Проходять професійне навчання
		жінки		молодь у віці до 35 років		особи, що проживають у сільській місцевості		особи, які мають дод гарантії у сприянні працевлаштуванню		працівники сільського господарства		
		осіб	у % до гр.1	осіб	у % до гр.1	осіб	у % до гр.1	осіб	у % до гр.1	осіб	у % до гр.1	
Всього	16700	8653	51,8	5129	30,7	8072	48,3	3323	19,9	3555	21,3	118
Білогірська рф ОЦЗ	574	212	36,9	173	30,1	425	74,0	104	18,1	228	39,7	7
Віньковецька рф ОЦЗ	273	133	48,7	86	31,5	185	67,8	93	34,1	63	23,1	0
Волочиська рф ОЦЗ	950	454	47,8	264	27,8	503	52,9	203	21,4	202	21,3	1
Городоцька рф ОЦЗ	396	214	54,0	105	26,5	225	56,8	95	24,0	110	27,8	0
Деражнянська рф ОЦЗ	440	240	54,5	123	28,0	227	51,6	80	18,2	95	21,6	0
Дунаєвецька рф ОЦЗ	924	438	47,4	243	26,3	628	68,0	215	23,3	287	31,1	12
Ізяславська рф ОЦЗ	596	290	48,7	170	28,5	359	60,2	79	13,3	225	37,8	0
Кам-Подільська рф ОЦЗ	989	497	50,3	295	29,8	792	80,1	225	22,8	227	23,0	0
Красилівська рф ОЦЗ	1038	426	41,0	299	28,8	659	63,5	163	15,7	427	41,1	0
Летичівська рф ОЦЗ	401	199	49,6	125	31,2	194	48,4	64	16,0	86	21,4	3
Новоушицька рф ОЦЗ	415	180	43,4	130	31,3	323	77,8	67	16,1	104	25,1	0
Полонська рф ОЦЗ	579	355	61,3	156	26,9	166	28,7	77	13,3	74	12,8	0
Славутська мрф ОЦЗ	1048	532	50,8	312	29,8	485	46,3	132	12,6	188	17,9	7
Старокостянт мрф ОЦЗ	796	433	54,4	246	30,9	425	53,4	158	19,8	191	24,0	18
Старосинявська рф ОЦЗ	315	126	40,0	95	30,2	222	70,5	78	24,8	132	41,9	0
Теофіопольська рф ОЦЗ	846	368	43,5	236	27,9	582	68,8	200	23,6	351	41,5	0
Хмельницька рф ОЦЗ	378	223	59,0	95	25,1	259	68,5	71	18,8	47	12,4	10
Чемеровецька рф ОЦЗ	420	164	39,0	104	24,8	345	82,1	107	25,5	173	41,2	0
Шепетівська мрф ОЦЗ	1154	637	55,2	332	28,8	431	37,3	148	12,8	211	18,3	31
Ярмолинецька рф ОЦЗ	321	159	49,5	94	29,3	189	58,9	89	27,7	52	16,2	0
Кам-Подільський МЦЗ	1546	951	61,5	567	36,7	232	15,0	428	27,7	50	3,2	3
Нетішинська мф ОЦЗ	625	413	66,1	236	37,8	54	8,6	119	19,0	7	1,1	7
Хмельницький МЦЗ	1676	1009	60,2	643	38,4	162	9,7	328	19,6	25	1,5	19
на кінець грудня 2019 р.	13032	6164	47,3	3805	29,2	7171	55,0	3243	24,9	4102	31,5	202
2020 до 2019, %	128,1	140,4	4,5	134,8	1,5	112,6	-6,7	102,5	-5,0	86,7	-10,2	58,4

Це було характерно як для жінок, так і чоловіків, відповідно 42,0 %, та 34,6 %, що становить відхилення 7,4 %. Причини дещо відрізняються за місцем проживання: міське населення частіше було безробітними через звільнення за власним бажанням (42,7 %), а для сільського населення основною причиною безробіття було вивільнення з економічних причин (33,6 %). Кількість зареєстрованих безробітних Хмельницької області за 2019-2021 рр. за категоріями представлено у таблиці 2.2 [66].

Таблиця 2.2 - Кількість зареєстрованих безробітних Хмельницької області за 2019-2021 рр. за категоріями

Показники	Дані по рокам			Темп приросту,%	
	2019 р.	2020 р.	2021 р.	2020/2019 рр.	2021/2020 рр.
Кількість зареєстрованих безробітних на кінець звітного періоду	13032	16700	12036	28,1	-27,9
робітники	7034	8974	9385	27,6	4,6
службовці	4145	5812	7463	40,2	28,4
особи без професії, спеціальності	1853	1914	5006	3,3	у 2,6 раза
жінки	6164	8653	6334	40,4	-26,8
чоловіки	6868	8047	5702	17,2	-29,1
молодь у віці до 35 років	3805	5129	3203	34,8	-37,6
вивільнені	701	1249	1836	78,2	47,0
особи, які мають дод гарантії у сприянні працевлаштуванню	3243	3323	2838	2,5	-14,6
особи, що проживають у сільській місцевості	7171	8072	6608	12,6	-18,1
жителі міських поселень	5861	8628	5428	47,2	-37,1
отримують допомогу по безробіттю	11295	15305	10997	35,5	-28,1

Як видно з таблиці 2.2, кількість зареєстрованих безробітних на кінець 2020 р. порівняно з 2019 р. збільшилась на 28,1 %, а у 2021 р. порівняно з 2020 р. зменшилась на 27,9 %. З них кількість зареєстрованих безробітних робітників зросла з 7034 особи у 2019 р. до 9385 осіб у 2021 р. Кількість зареєстрованих безробітних службовців у 2020 р. порівняно з 2019 р. збільшилась на 40,2 %, а у 2021 р. порівняно з 2020 р. збільшилась на 28,4 %. Високими темпами зросла

кількість безробітних міських поселень - на 47,2 %.

Кількість осіб, які мали статус безробітного Хмельницької області у 2019-2021 рр. за видами економічної діяльності подано у таблиці 2.3 [66].

Таблиця 2.3 - Кількість осіб, які мали статус безробітного Хмельницької області у 2019-2021 рр. за видами економічної діяльності

Показники	Дані по рокам			Темп приросту,%	
	2019	2020	2021	2020/ 2019	2021/ 2020
Усього	36418	43941	41402	20,7	-5,8
Особи, які раніше працювали	33542	39588	37649	18,0	-4,9
у тому числі за видами економічної діяльності:					
сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	9939	9605	8021	-3,4	-16,5
добувна промисловість і розроблення кар'єрів	204	194	188	-4,9	-3,1
переробна промисловість	5367	7224	5890	34,6	-18,5
постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	679	621	661	-8,5	6,4
водопостачання; каналізація, поводження з відходами	144	169	192	17,4	13,6
будівництво	1111	1337	1379	20,3	3,1
оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	4264	6019	5636	41,2	-6,4
транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	1258	1632	2050	29,7	25,6
тимчасове розміщування й організація харчування	506	1233	953	у 2,4 раза	-22,7
інформація та телекомунікації	221	308	323	39,4	4,9
фінансова та страхова діяльність	482	557	516	15,6	-7,4
операції з нерухомим майном	286	377	314	31,8	-16,7
професійна, наукова та технічна діяльність	478	545	434	14,0	-20,4
діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	600	830	819	38,3	-1,3
державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	5441	5836	7022	7,3	20,3
освіта	879	951	986	8,2	3,7
охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1326	1728	1880	30,3	8,8
мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	124	151	144	21,8	-4,6
надання інших видів послуг	233	271	241	16,3	-11,1

Як видно з таблиці 2.3, найбільша кількість осіб, які мали статус безробітного 2020 рр. за видами економічної діяльності мали тимчасове розміщування й організація харчування, чисельність яких збільшилась у 2,4 раза. Збільшилась чисельність безробітних осіб у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування - на 38,3 %, у сфері оптової та роздрібної торгівлі; ремонту автотранспортних засобів і мотоциклів - на 41,2%, у сфері інформації та телекомунікації – на 39,4 %.

Український ринок праці зменшується і трансформується до невпізнання. Тисячі людей в регіонах України стикнулися з раптовою невизначеністю та потенційним фінансовим крахом. Щонайменше дві з половиною тисячі чоловік в Україні щодня втрачають роботу через карантин, що впроваджений для боротьби з пандемією COVID-19. На сайтах з вакансіями кількість претендентів зросла більш ніж на половину. Згідно даних державної служби зайнятості, по всій країні за березень 2020 року безробітних стало більше на 89 тисяч. Це тільки ті, хто прийшов і зареєструвався на біржі праці. У той же час, експерти торгово-промислової палати нарахували мінімум півмільйона осіб. Якщо додати тих, хто не був працевлаштований і до карантину – загальний рівень безробіття може перевищувати два мільйони українських громадян. Теоретично, ці два мільйони осіб нині претендують на 55 тисяч вакансій – тих, що пропонує держава. Для порівняння, до пандемії коронавірусу, їх було понад 76 тисяч [66].

Кількість осіб, які мали статус безробітного Хмельницької області у 2019-2021 роках за професійними групами подано у таблиці 2.4.

Аналізуючи дані таблиці 2.4, можна відмітити, що у 2020 р. значно зросла кількість осіб, які мали статус безробітного Хмельницької області за професійними групами.

Рівень безробіття в Україні стрімко почав зростати у квітні, із введенням жорсткого карантину. Якщо у березні офіційно зареєстрованих безробітних в Україні було 349 тисяч осіб (реальний же рівень в рази більший), то уже в квітні цей показник сягнув 457 тисяч, у травні – 511 тисяч, а в червні – 517 тисяч осіб. І

тільки з липня почалося зменшення цієї цифри – до 506 тисяч, і в серпні – до 474 тисяч.

Загалом же, з початку карантину в Україні статус безробітного отримали майже 432 тисячі осіб (станом на кінець серпня), що на 67% більше, ніж за аналогічний період торік, повідомили у Державному центрі зайнятості. Безробітними стали сотні тисяч громадян: як представники інтелектуальної праці, так і найпростіших професій. На 20 серпня статус безробітного мали майже 488 тисяч українців (проти 276 тисяч на цю ж дату минулого року).

Таблиця 2.4 - Кількість осіб, які мали статус безробітного Хмельницької області у 2019-2021 роках за професійними групами

Показники	Дані по рокам			Темп приросту, %	
	2019	2020	2021	2020/2019	2021/2020
Усього	36418	43941	41402	20,7	-5,8
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	4415	5059	5013	14,6	-0,9
Професіонали	3051	3566	3783	16,9	6,1
Фахівці	2949	3814	3680	29,3	-3,5
Технічні службовці	1443	1865	1973	29,2	5,8
Працівники сфери торгівлі та послуг	5189	7367	6889	42,9	-6,5
Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	1537	1694	1381	10,2	-18,5
Кваліфіковані робітники з інструментом	3846	5152	4292	34,0	-16,7
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	8895	10009	9385	12,5	-6,2
Найпростіші професії та особи без професії	5093	5415	5006	6,3	-7,6

Обсяги працевлаштування осіб та розширення сфери постійної та тимчасової зайнятості у 2019 – 2020 рр. подано у таблиці 2.5 [66].

На думку окремих дослідників, в Україні збільшиться не лише офіційний рівень безробіття, але суттєво погіршиться ситуація на, так званому, чорному ринку праці. Закриття кордонів та негативні тенденції в економіках європейських країн, також помножених на наслідки пандемії коронавірусу, лише збільшать зворотній потік українських заробітчан додому в наступні 6-9 місяців.

Водночас, ситуація із поверненням українських заробітчан вплине одразу на

кілька аспектів. По-перше, посилить усі негативні фактори із безробіттям на внутрішньому ринку, адже збільшить конкуренцію, що впливатиме на ще більше зниження зарплат. По-друге, через повернення додому автоматично зменшиться обсяг валютних надходжень з-за кордону, які в попередні роки підкріплювали національну валюту та стимулювали вітчизняну економіку, особливо в регіонах. По-третє, відсутність сприятливих можливостей для розвитку бізнесу та безробіття призведе до посилення соціальної напруженості та створення різноманітних «нелегальних» бізнесів і збільшення обсягів тіньового ринку [66].

Таблиця 2.5 - Структура працевлаштованих безробітних за направленням СЗ у 2019-2021 роках за професійними групами

Показники	Кількість працевлаштованих безробітних					
	2019		2020		2021	
	осіб	у % до підсумку	осіб	у % до підсумку	осіб	у % до підсумку
Усього	11480	100,0	11181	100,0	11697	100,0
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	934	8,1	788	7,0	713	6,1
Професіонали	652	5,7	626	5,6	602	5,1
Фахівці	740	6,4	660	5,9	675	5,8
Технічні службовці	347	3,0	294	2,6	314	2,7
Працівники сфери торгівлі та послуг	1398	12,2	1216	10,9	1502	12,8
Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	382	3,3	507	4,5	542	4,6
Кваліфіковані робітники з інструментом	1285	11,2	1243	11,1	1407	12,0
Робітники з обслуговування, експлуатації технологічного устаткування, складання устаткування та машин	4035	35,1	4069	36,4	4357	37,2
Найпростіші професії та особи без професії	1707	15,0	1778	16,0	1585	13,6

В процесі дослідження виявлено як негативні, так і позитивні наслідки впливу пандемії «COVID-19» на функціонування сучасного ринку праці. Так, ключовими негативними наслідками спалаху коронавірусу є: загроза здоров'ю

українських громадян, зниження економічної активності і обмеження руху людей, затримка інвестиційних процесів, зменшення кількості робочих місць, скорочення відпрацьованих годин, звуження обсягів пропозиції робочої сили, зниження рівня зайнятості, поширення неповної та неформальної зайнятості, зростання рівня безробіття, зниження рівня оплати праці, значні втрати доходів працівників, погіршення стану справ щодо соціального захисту населення, поява «працюючих бідних», зростання нерівності. Водночас, втрата трудового доходу населення призведе до зниження споживання товарів, послуг та робіт, що, у свою чергу, загострить проблеми ведення бізнесу та призведе до стрімкого падіння економіки в регіонах України.

Безперечно, що із введенням карантину у навчальних закладах та запровадженням низки інших заходів з протидії поширенню коронавірусної інфекції COVID-19 з 12 березня 2020 року, а з 25 березня 2020 року – запровадженням надзвичайної ситуації в Україні, багато співробітників підприємств та фірм були позбавлені можливості ходити на роботу. Перебої у роботі підприємств, незалежно від їх розміру, втрата робочих місць, значне зниження доходів наших громадян, зупинка роботи метрополітенів у Києві, Харкові та Дніпрі, припинення міжміського і міжобласного автомобільного, залізничного та авіасполучення, заставили багатьох людей набути нового досвіду – працювати з дому, скориставшись можливостями, що пропонують сучасні технології. Водночас, на регіональних ринках праці України відбулося активне зростання кількості вакансій на віддалену роботу. Отже, новою тенденцією на ринку праці в регіонах України, пов’язаною із коронавірусною хворобою «COVID-19», стало – перетворення віддаленої роботи на раптову реальність. Мабуть це ще дасть імпульс для проведення діджиталізації в службі зайнятості. Обсяги працевлаштування осіб та розширення сфери постійної та тимчасової зайнятості у 2019 – 2020 рр. подано у таблиці 2.6 [66].

Таблиця 2.6 - Обсяги працевлаштування осіб та розширення сфери постійної та тимчасової зайнятості у 2019 – 2020 рр.

Філії ОЦЗ та базові центри зайнятості	Кількість осіб, забезпечених роботою, усього			у тому числі: працевлаштовано: за направленням СЗ						самостійно (у т.ч. шляхом укладання цивільно-правових угод)					
				Усього			з них безробітних			Усього			з них безробітних		
	2019 (гр4 + гр10)	2020 (гр5 + гр11)	2020 до 2019, %	2019	2020	2020 до 2019, %	2019	2020	2020 до 2019, %	2019	2020	2020 до 2019, %	2019	2020	2020 до 2019, %
Усього	22 424	19 135	85,3	21042	17008	80,8	607	637	104,6	1382	2 127	153,9	1 207	1 994	165,2
Білогірська рф ОЦЗ	620	666	107,4	492	538	109,3	425	463	108,9	128	128	100,0	111	119	107,2
Віньковецька рф ОЦЗ	290	217	74,8	283	199	70,3	167	151	90,4	7	18	2,6 р.	6	17	2,8 р.
Волочиська рф ОЦЗ	845	1 015	120,1	797	944	118,4	712	894	125,6	48	71	147,9	44	70	159,1
Городоцька рф ОЦЗ	325	276	84,9	310	231	74,5	259	207	79,9	15	45	3,0 р.	15	45	3,0 р.
Деражнянська рф ОЦЗ	290	268	92,4	259	242	93,4	217	233	107,4	31	26	83,9	31	26	83,9
Дунаєвецька рф ОЦЗ	1 082	1 012	93,5	1025	947	92,4	675	712	105,5	57	65	114,0	40	65	162,5
Ізяславська рф ОЦЗ	920	917	99,7	866	855	98,7	607	637	104,9	54	62	114,8	44	53	120,5
Кам-Подільська рф ОЦЗ	1 556	919	59,1	1495	804	53,8	714	655	91,7	61	115	188,5	60	87	145,0
Красилівська рф ОЦЗ	1 271	966	76,0	1231	922	74,9	800	730	91,3	40	44	110,0	29	44	151,7
Летичівська рф ОЦЗ	351	404	115,1	306	334	109,2	222	273	123,0	45	70	155,6	44	67	152,3
Новоушицька рф ОЦЗ	347	363	104,6	329	306	93,0	226	243	107,5	18	57	3,2 р.	18	54	3,0 р.
Полонська рф ОЦЗ	302	325	107,6	294	305	103,7	269	287	106,7	8	20	2,5 р.	8	20	2,5 р.
Славутська мрф ОЦЗ	1 361	1 193	87,7	1305	1134	86,9	730	739	101,2	56	59	105,4	55	56	101,8
Старокостянт мрф ОЦЗ	1 353	1 278	94,5	1287	1145	89,0	745	956	128,3	66	133	2,0 р.	64	129	2,0 р.
Старосинявська рф ОЦЗ	163	168	103,1	146	141	96,6	138	139	100,7	17	27	158,8	17	27	158,8
Теофіопольська рф ОЦЗ	935	955	102,1	899	880	97,9	876	858	97,9	36	75	208,3	35	74	211,4
Хмельницька рф ОЦЗ	424	375	88,4	377	277	73,5	297	241	81,1	47	98	2,1 р.	46	98	2,1 р.
Чемеровецька рф ОЦЗ	550	448	81,5	508	414	81,5	333	324	97,3	42	34	81,0	42	34	81,0
Шепетівська мрф ОЦЗ	1 888	1 658	87,8	1626	1415	87,0	1218	1172	96,2	262	243	92,7	165	177	107,3
Ярмолинецька рф ОЦЗ	216	204	94,4	203	190	93,6	154	153	99,4	13	14	107,7	13	13	100,0
Кам-Подільський МЦЗ	3 198	2 003	62,6	3119	1782	57,1	589	661	112,2	79	221	2,8 р.	78	221	2,8 р.
Нетішинська мф ОЦЗ	599	527	88,0	557	465	83,5	245	250	102,0	42	62	147,6	42	60	142,9
Хмельницький МЦЗ	3 538	2 978	84,2	3328	2538	76,3	563	719	127,7	210	440	2,1 р.	200	438	2,2 р.

На наше переконання, в період симбіозу економічної кризи та кризи ринку праці основними інструментами, які можуть пом'якшити прямі та опосередковані негативні наслідки спалаху коронавірусної інфекції, мають стати: збереження існуючих традиційних робочих місць, створення нових, віртуальних робочих місць, на базі роботизації, автоматизації, штучного інтелекту та ІТ-технологій; підтримка зайнятості в цілому, та забезпечення умов для віддаленої роботи.

Значне перевищення пропозиції робочої сили, яке існує сьогодні в Україні призводить до того, що зростає кількість «хронічного безробіття», тобто тих, хто не може отримати роботу більше ніж протягом одного року.

Незначна позитивна динаміки статистики щодо зростання попиту на робітників, може бути лише відображенням «сезонності» ринку праці, а ніяк ні зростанням економіки та створенням робочих місць.

Опосередкований вплив пандемії COVID-19 на розвиток ситуації на українському ринку праці, у свою чергу, проявлявся через зміну (переважно зменшення) попиту на різні товари й послуги вітчизняних підприємств в Україні та закордоном, що відповідним чином змінювало (переважно зменшувало) потребу в живій праці (послугах робочої сили).

Загалом вплив пандемії COVID-19 на світову та українську економіки протягом березня – липня 2020 р. призвів до ряду таких змін на вітчизняному ринку праці:

– фактичного скорочення зайнятості в Україні;

– зростання кількості безробітних в Україні;

– зменшення кількості українців, що працюють закордоном (трудових мігрантів);

– зменшення доходів населення України від продажу своєї робочої сили та самозайнятості через зменшення зарплати, втрати роботи та доходів фізичних осіб-підприємців.

Водночас масштаби впливу пандемії COVID-19 на розвиток ситуації на українському ринку праці визначається не лише переліченими вище чинниками, а значною мірою залежить і від трудомісткості різних галузей та секторів

економіки, їх придатності до дистанційних форм організації своєї діяльності. Саме тому найбільш постраждали від епідемії COVID-19 в Україні працівники сфери послуг. Адже процес функціонування цього сегмента вітчизняної економіки є вельми трудомістким, оскільки технологічні процеси у сфері послуг менше, ніж у багатьох інших сферах економічної діяльності піддаються механізації та автоматизації, унаслідок чого вони потребують значних питомих витрат саме живої людської праці для свого здійснення. Добре відомо, що із запровадженням у березні в Україні карантину через пандемію COVID-19 у світі діяльність доволі значного сегмента сфери послуг вітчизняної економіки було тимчасово зупинено саме згідно з рішеннями органів державної влади, а не внаслідок зміни кон'юнктури ринку, тобто під впливом ухвали адміністративних рішень, а не дії економічних чинників.

Так, згідно з даними Державної служби статистики України, сукупно в таких сферах економічної діяльності, як оптова та роздрібна торгівля, ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів, тимчасове розміщування й організація харчування, фінансова та страхова діяльність, операції з нерухомим майном, мистецтво, спорт, розваги та відпочинок, працювало 28 % усього зайнятого населення в економіці України. І саме економічна діяльність цих сфер вітчизняного господарства зазнала найбільших втрат через запровадження карантину в нашій державі.

Частково згорнули свою діяльність і підприємства інших галузей української економіки, включаючи промисловість та будівництво. У результаті значно збільшилася чисельність персоналу підприємств цих галузей, який хоча й не було звільнено, але фактично не працював. Водночас така невизначеність щодо подальших перспектив їхньої трудової діяльності обмежувала активність зазначеної категорії працівників щодо пошуку нового місця роботи. Тим більше що негативного впливу від запровадження карантину через пандемію коронавірусу COVID-19 певним чином зазнала практично вся українська економіка..

2.2 Оцінка діяльності Хмельницького обласного центру зайнятості

Державна служба зайнятості створена в грудні 1990 р. на підставі постанови Кабінету Міністрів Української РСР від 21.12.1990 № 381 «Про створення державної служби зайнятості в Українській РСР» шляхом перебудови діючої на той час служби працевлаштування на спеціалізовану службу, до завдань якої належить забезпечення комплексного вирішення питань, пов'язаних з регулюванням зайнятості населення, професійною орієнтацією, працевлаштуванням, соціальною підтримкою тимчасово непрацюючих громадян.

Державна служба відіграє провідну роль у реалізації політики зайнятості, вирішуючи найважливіші завдання регулювання ринку праці. За роки свого існування вона, в умовах впровадженої у 2009 р. системи загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття, перетворилася з бюро працевлаштування в сталий інститут соціального захисту громадян.

Головними досягненнями цих років стали створення системи соціального захисту населення від безробіття, забезпечення постійного моніторингу ситуації на ринку праці, впровадження та ефективне функціонування системи соціального партнерства у вирішенні гострих проблем ринку праці, удосконалення системи кадрового забезпечення, у тому числі, підвищення рівня кваліфікації працівників служби зайнятості, поліпшення матеріально-технічної бази для обслуговування тих, хто шукає роботу, та роботодавців.

Попит на послуги служби зайнятості з року в рік зростає та супроводжується дуже позитивними тенденціями на ринку праці.

Стратегічним напрямком державного регулювання зайнятості населення стала трансформація соціального захисту від безробіття в систему загальнообов'язкового соціального страхування на випадок безробіття.

Хмельницький обласний центр зайнятості є органом державної служби зайнятості, на який покладаються функції робочого органу виконавчої дирекції Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на

випадок безробіття в області. Центр підпорядковується та підзвітний Державному центру зайнятості – виконавчій дирекції фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

Діяльність центру спрямована на реалізацію заходів соціального захисту населення від безробіття, сприяння громадянам у підборі підходящої роботи, надання матеріального забезпечення та соціальних послуг, професійної орієнтації, надання послуг роботодавцям щодо добору працівників та інформаційно-консультаційних послуг, а також реалізації інших завдань, визначених законодавством у сфері зайнятості населення та загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття, на території Рівненської області.

На сьогодні державна служба зайнятості є активним посередником на ринку праці між роботодавцями і шукачами роботи, вона на безоплатній основі надає послуги із пошуку підходящої роботи та підбору персоналу, послуги з державного соціального страхування на випадок безробіття, а також здійснює виплату матеріального забезпечення у зв'язку з тимчасовою втратою роботи.

Керівництво центру здійснює директор, який призначається на посаду і звільняється з посади Міністерством соціальної політики України за погодженням з обласною державною адміністрацією.

Директор Хмельницького обласного центру зайнятості має заступників за напрямками діяльності. Заступники директора Хмельницького обласного центру зайнятості призначаються та звільняються з посади Державним центром зайнятості за поданням директора центру в установленому порядку.

Основними завданнями Хмельницького обласного центру зайнятості є:

- участь у підготовці перспективних і поточних територіальних програм зайнятості та заходах щодо соціального захисту різних груп населення від безробіття;

- організація, координація, контроль та методичне забезпечення, а також допомога у роботі районним, міськрайонним, міським центрам зайнятості на території Хмельницької області (далі – підпорядковані центри зайнятості) щодо:

а) надання особам, які звертаються до служби зайнятості, у тому числі тим, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці, соціальних послуг, передбачених статтею 7 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття»;

б) здійснення виплати матеріального забезпечення відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття»;

в) надання роботодавцям послуг з питань добору працівників, інформаційно-консультаційних послуг;

- формування та використання інформаційно-аналітичної системи даних про попит і пропозицію робочої сили та послуг, що надаються населенню та роботодавцям державною службою зайнятості;

- організація контролю за додержанням законодавства про зайнятість та загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття всіма підприємствами, установами та організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності та господарювання, в тому числі, фізичними особами, які використовують найману працю, на території району;

- здійснення оперативного розпорядження фінансовими ресурсами фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття в межах затвердженого кошторису видатків та контроль за їх цільовими використаннями;

- контроль за правильністю витрат за страхування на випадок безробіття;

- інформування громадян та роботодавців через засоби масової інформації, в тому числі Інтернет-ресурси, про послуги, які надаються державною службою зайнятості, результати своєї роботи та роботи фонду;

- виконання рішень наглядової ради та правління фонду, що стосуються діяльності центру.

Професійна орієнтація у Державній службі зайнятості та її територіальних органах здійснюється у рамках реалізації державної політики зайнятості населення відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» та

спрямована на:

- створення умов для реалізації конституційних прав громадян на вільний розвиток особистості, на працю, вільний вибір професії та роду трудової діяльності;

- задоволення потреб всіх соціальних груп та вікових категорій населення в отриманні доступних профорієнтаційних послуг належної якості;

- підвищення рівня зайнятості населення і якості трудового потенціалу держави.

Завдання профорієнтаційної роботи Хмельницького обласного центру зайнятості:

- забезпечення умов для оптимізації професійного самовизначення особи, вибору або зміни нею виду трудової діяльності, професії, кваліфікації, роботи та/або напряму подальшого навчання;

- сприяння досягненню балансу між професійними якостями, уподобаннями та індивідуальними особливостями людини і потребами ринку праці у працівниках відповідних професій і кваліфікацій;

- сприяння підвищенню соціальної та професійної мобільності особи, мотивації до легальної зайнятості в Україні, реалізації індивідуального потенціалу особистості;

- формування конструктивної поведінки особи на ринку праці.

Профорієнтаційні послуги надаються усім соціальним групам та віковим категоріям осіб, які звернулися до центрів зайнятості, а також групам осіб, які потребують професійної орієнтації, за письмовим зверненням їх представників до центрального та/або територіальних органів.

Звернувшись до центрів зайнятості громадяни мають можливість отримати профінформаційні та профконсультаційні послуги, взяти участь у професійному відборі на замовлення роботодавця.

Участь у групових консультаціях, семінарах та тренінгах надає можливість особам ознайомитися зі станом ринку праці, особливостями працевлаштування, законодавством про зайнятість, змістом професій, шляхами й можливостями

професійного навчання, відкриття власної справи, оволодіти методами пошуку роботи, підготовки та проведення співбесід з роботодавцями тощо.

З метою допомоги особі у виборі нової професії та профілю професійного навчання проводяться індивідуальні профконсультації. За згодою або вимогою клієнта проводиться профконсультація із застосуванням психодіагностичного тестування з метою визначення професійно-важливих якостей та допомоги у виборі професії, напрямів профнавчання.

Хмельницький обласний центр зайнятості надає профорієнтаційні послуги на замовлення роботодавця. Одним із напрямів роботи служби зайнятості з роботодавцями є послуги з організації та проведення професійного відбору необхідних працівників відповідно до особливостей певного виробництва, вимог робочого місця. Проведення професійного відбору обумовлене необхідністю отримання прогностичної оцінки відповідності наявних професійних і індивідуальних особливостей людини вимогам певної професійної діяльності або профнавчання.

Для допомоги роботодавцям у підборі кваліфікованих кадрів служба зайнятості також організує проведення персональних зустрічей з претендентами на вакантні посади. Якщо роботодавцю необхідно у короткий термін підібрати кадри, центри зайнятості організують та проведуть міні-ярмарки вакансій, презентації професій та навчальних закладів, де роботодавець має можливість особисто підібрати працівників на вакантні посади.

Правове забезпечення діяльності Хмельницького обласного центру зайнятості здійснює юридичний відділ. Юридичний відділ є структурним підрозділом центру, підпорядковується безпосередньо директору центру.

Послугами обласної служби зайнятості у 2021 році скористалося 41,4 тис. зареєстрованих безробітних. Зокрема, зареєстровано з початку року 24,7 тис. осіб (зменшення на 20% або 6,2 тис. осіб). Допомогу по безробіттю отримували 39,4 тис. осіб. За сприяння служби зайнятості працевлаштовано 19,4 тис. осіб, зокрема 13,2 тис. безробітних. Основне джерело формування зареєстрованого ринку праці області – це особи, які були звільнені з підприємств, установ, організацій за

згодою сторін, з причин плинності кадрів, звільнені за скороченням чисельності або штату й особи, які не були зайняті більше 1 року.

Організаційна структура управління Хмельницьким обласним центром зайнятості подана на рисунку 2.1 [66].

Основними завданнями відділу організації працевлаштування населення є: забезпечення реалізації державної політики у сфері зайнятості з питань організації обслуговування та реєстрації громадян в службі зайнятості, призначення матеріального забезпечення на випадок безробіття; організація діяльності з питань сприяння у працевлаштуванні незайнятим громадянам, дотримання вимог чинного законодавства про зайнятість та соціальне страхування на випадок безробіття при наданні послуг клієнтам; застосовування заходів активної підтримки безробітних.

Рисунок 2.1 - Організаційна структура управління Хмельницького обласного центру зайнятості

Кількість безробітного населення (за методологією МОП) у віці 15-70 років за 9 місяців 2021 року, у порівнянні з 9 місяцями 2020 року, зросла на 1,1 тис. осіб

та становила 55,7 тис. осіб. Рівень безробіття населення (за методологією МОП) у віці 15-70 років зріс з 9,7% до 10,6% робочої сили. Станом на 1 січня 2020 року отримували послуги 25,0 тис. громадян, що на 7,0% більше ніж на відповідну дату 2019 року. На обліку перебували 13,0 тис. безробітних, що на 1,1% більше. Серед них трактористи, підсобні робітники, водії, продавці, кухарі, військовослужбовці, оператори котельні, бухгалтери, прибиральники, слюсарі-ремонтники, охоронники, вчителі, швачки, менеджери, медичні сестри та інші.

У 2021 році роботодавцями подано інформацію про заплановане масове вивільнення 7,0 тис. працівників, що на 9,8% (або на 757 осіб) менше ніж у 2020 році. Звернулися за послугами 869 осіб з числа вивільнених. Із загальної кількості попереджених про вивільнення 56% становили працівники державного управління й оборони, 19% – освітяни, 10% - працівники в галузі транспорту, складського господарства, поштової та кур'єрської діяльності, 8% - сфері охорони здоров’я. За професійними групами: 67% попереджених про масове вивільнення – працівники, які займали посади службовців та 26% – працівники, які займали робітничі місця. Серед районів та міст найбільші обсяги вивільнення очікуються у місті Хмельницький (4059 осіб), Ярмолинецькому районі (318 осіб), у місті Старокостянтинів та Старокостянтинівському районі (260 осіб), Ізяславському районі (245 осіб).

За видами економічної діяльності, найбільше громадян працевлаштовано у сільському господарстві (22%), в переробній промисловості (21%), у сфері торгівлі (14%), у державному управлінні, обороні (7%), у сфері освіти та на транспорті (по 6%), в охороні здоров’я (5%). За професійними групами 30% працевлаштованих це робітники з обслуговування, експлуатації устаткування та машин, 15% - працівники найпростіших професій, по 14% - кваліфіковані робітники з інструментом та працівники сфери торгівлі, послуг, 7% - фахівці, по 6% - професіонали та законодавці, керівники, по 3% - технічні службовці та кваліфіковані робітники сільського господарства [66].

Допомогу по безробіттю отримували 86,7 % осіб, які мали статус безробітного на 1 січня 2020 року. Середній розмір допомоги по безробіттю у

грудні 2019 року становив 3420 грн.

У 2021 році за сприяння обласної служби зайнятості 3152 безробітних проходили професійне навчання. Зокрема, кількість безробітних, які навчалися у центрах професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості, становила 1963 особи.

До громадських та інших робіт тимчасового характеру залучено 2550 осіб, з яких 43% працювали у галузі сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство. Станом на 1 січня 2022 року послуги обласної служби зайнятості отримували 12,0 тис. осіб які мали статус безробітного, що на 28% менше ніж на 1 січня 2021 року. Отримували допомогу 11 тис. осіб.

За статтю: у загальній кількості зареєстрованих безробітних, чоловіки становили – 5,7 тис. осіб (або 47%), жінки – 6,3 тис. осіб (або 53%). За віковими групами: 27% зареєстрованих безробітних були у віці до 35 років; 27% – у віці від 35 до 44 років; 30% – у віці від 45 до 55 років; 16% – понад 55 років. За професійними групами, серед зареєстрованих безробітних переважають працівники:

- з обслуговування, експлуатації устаткування та машин – 22% (тракторист-машиніст сільськогосподарського (лісогосподарського) виробництва, водій автотранспортних засобів, дорожній робітник, тракторист, оператор заправних станцій, оператор котельні, лаборант хімічного аналізу, водій навантажувача, апаратник оброблення зерна, машиніст (кочегар) котельної);

- сфери торгівлі та послуг – 15% (продавець, кухар, охоронник, стрілець, молодша медична сестра (молодший медичний брат), соціальний робітник, помічник вихователя, офіціант, бармен, перукар);

- представники найпростіших професій – 13% (підсобний робітник, прибиральник, сторож, укладальник-пакувальник, комірник, вантажник, двірник, кухонний робітник, робітник з благоустрою, вагар);

- службовці та керівники – 13% (військовослужбовець, головний бухгалтер, менеджер (управитель), начальник відділу, голова органу місцевого самоврядування, завідувач складу, секретар місцевої ради);

- професіонали – 10% (спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування), вчитель закладу загальної середньої освіти, економіст, вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти, юрист, бібліотекар, агроном, соціальний працівник, викладач закладу вищої освіти, вихователь).

Загальні показники діяльності Хмельницкого обласного центру зайнятості за 2019-2021 рр. подано у таблиці 2.7 [66].

Таблиця 2.7 – Загальні показники діяльності Хмельницкого обласного центру зайнятості за 2019-2021 рр.

Показники	Дані по рокам			Темп приросту, %	
	2019	2020	2021	2020/2019	2021/2020
Перебувало на обліку безробітних на початок року	12886	13032	12036	1,1	-7,6
Надано статус безробітного з початку року	23532	30909	30000	31,3	-2,9
Усього перебувало на обліку безробітних	36418	43941	41402	20,7	-5,8
Працевлаштовано безробітних, у т.ч. за договорами ЦПХ та самостійно	12388	13691	13245	10,5	-3,3
Рівень працевлаштування, %	34,0	31,2	32,0	-8,2	2,6
Працевлаштовано безробітних за направленням СЗ	11181	11697	11000	4,6	-5,6
Рівень працевлаштування за направленням СЗ, %	30,7	26,6	26,6	-13,4	-

У 2021 році ринок праці Хмельниччини пожвавився. Роботодавці навчилися працювати в умовах карантинних обмежень, а громадяни почали активніше шукати роботу. Так, послугами Хмельницької обласної служби зайнятості скористалися 63 тис. громадян, з яких 41,4 тис. мали статус безробітного. Серед безробітних 51% складали жінки, 30,7% – молодь віком до 35 років, 21,9% – особи, які мають додаткові гарантії щодо сприяння у працевлаштуванні, 49,6% – мешканці сільської місцевості.

В базі даних обласної служби зайнятості налічувалось 27,4 тис. вакансій. Середній розмір заробітної плати становив 7354 грн. Найбільшим попитом користувалися професії сфери сільського, лісового та рибного господарств, торгівлі та послуг, переробної промисловості та транспорту. Завдяки співпраці між роботодавцями та службою зайнятості 63,6% вакансій було укомплектовано.

Серед основних показників діяльності Хмельницької обласної служби зайнятості у 2021 році:

- 19,4 тис. громадян працевлаштовано, в тому числі 13,2 тис. зареєстрованих безробітних;

- 2,6 тис. – було залучено до громадських та інших робіт тимчасового характеру;

- 3,2 тис. – проходили професійне навчання;

- видано 10 ваучерів громадянам 45+, які навчалися за професіями тракторист-машиніст сільськогосподарського виробництва, фізична терапія, ерготерапія та кухар;

- 12 безробітних отримали одноразову допомогу по безробіттю для організації підприємницької діяльності;

- профорієнтаційні послуги отримали 65 тис. громадян, з них 37 тис. зареєстровані безробітні.

Як видно з таблиці 3.1, кількість безробітних на початок року у 2020 р. порівняно з 2019 р. зросла на 1,1 %, а у 2021 р. порівняно з 2020 р. зменшилась на 7,6 %. Протягом 2019-2020 зросла кількість безробітних, що перебувала на обліку. Рівень працевлаштування у 2020 р. порівняно з 2019 р. зменшився на 8,2 %, а у 2021 р. порівняно з 2020 р. збільшився на 2,6 %. Аналогічних змін зазнав і рівень працевлаштування за направленням СЗ.

За даними таблиці 2.8 проаналізуємо динаміку надання послуг Хмельницьким обласним центром зайнятості особам з інвалідністю за 2019-2021 рр.

Аналізуючи дані таблиці 2.8, можна відмітити, що з кожним роком зростала кількість наданих послуг інвалідам. Чисельність інвалідів, що мали статус безробітного у 2020 р. порівняно з 2019 р. зросла на 21,0 %, а у 2021 р. порівняно з 2020 р. – на 13,6 %. Зросла і чисельність інвалідів, що отримали роботу. Зросатає чисельність інвалідів, охоплених профорієнтаційними послугами.

Служба зайнятості займає активну позицію щодо повернення до продуктивної зайнятості на ринок праці бійців АТО/ООС. За статистичними

даними Хмельницької обласної служби зайнятості на обліку з січня по жовтень 2021 року перебувало 884 безробітних із числа учасників АТО/ООС, забезпечено роботою - 151 особа. Найбільше колишніх військовослужбовців працевлаштовано у переробній промисловості - 21,7 %, у державному управлінні й обороні - 20,3 %, оптовій та роздрібній торгівлі, у сфері будівництва - 13 %, у сільському, лісовому та рибному господарствах - 10,1 %.

Таблиця 2.8 - Динаміка надання послуг Хмельницьким обласним центром зайнятості особам з інвалідністю за 2019-2021 рр.

Показники	Дані по рокам			Темп приросту, %	
	2019 р.	2020 р.	2021 р.	2020/2019 рр.	2021/2020 рр.
Отримували послуги, осіб	3800	4538	5135	19,4	13,2
Мали статус безробітного, осіб	3623	4383	4978	21,0	13,6
Всього отримали роботу (у т.ч. до набуття статусу безробітного), осіб	995	1061	1319	6,6	24,3
Проходили професійне навчання, осіб	316	250	290	-20,9	16,0
Брали участь у громадських та інших роботах тимчасового характеру, осіб	369	272	228	-26,3	-16,2
Кількість безробітних, охоплених профорієнтаційними послугами, осіб	3561	4053	4650	13,8	14,7

З початку року за направленням обласної служби зайнятості професійне навчання проходили 6 учасників АТО. У тимчасових і громадських роботах брали участь 13 безробітних - демобілізованих військовослужбовців. Одноразовою допомогою на відкриття власної справи скористалися 2 учасника АТО.

Станом на 1 жовтня кількість зареєстрованих безробітних становила 10,4 тис.осіб, в тому числі 316 військовослужбовців - учасників АТО/ООС.

Динаміка послуг Хмельницьким обласним центром зайнятості учасникам АТО (ООС) за 2019-2021 рр. подана у таблиці 2.9.

За 2020 рік послугами обласної служби зайнятості скористалися 1193 безробітних з числа військовослужбовців, які брали участь в антитерористичній операції (АТО) та операції об'єднаних сил (ООС), з них 274 особи з інвалідністю мали статус безробітного. Чисельність учасників АТО, що мали статус

безробітного зменшилась у 2021 р. порівняно з 2020 р. на 4,0 %. Чисельність учасників АТО, які проходили навчання у 2021 р. зменшилась на 13 осіб.

Таблиця 2.9 - Динаміка послуг Хмельницьким обласним центром зайнятості учасникам АТО (ООС) за 2019-2021 рр.

Показники	Дані по рокам			Темп приросту, %	
	2019 р.	2020 р.	2021 р.	2020/2019 рр.	2021/2020 рр.
Мали статус безробітного	1193	1093	1049	-8,4	-4,0
Всього отримали роботу (у т.ч. до набуття статусу безробітного)	274	213	205	-22,3	-3,8
Працевлаштовано на нові робочі місця з компенсацією витрат роботодавцю єдиного внеску	6	5	8	-16,7	60,0
Проходили професійне навчання	51	21	8	-58,8	-61,9
Брали участь у громадських та інших роботах тимчасового характеру	37	11	22	-70,3	у 2 раза

Забезпечено роботою 274 особи, які брали участь в АТО (ООС), у тому числі 259 безробітних. Рівень працевлаштування безробітних – демобілізованих учасників АТО (ООС) склав 23,0 %.

Чисельність учасників АТО, що брала участь у громадських та інших роботах тимчасового характеру зменшилась з 37 осіб у 2019 р до 22 осіб у 2021 р. Працевлаштовано після закінчення професійного навчання 8 осіб у 2021 р., рівень працевлаштування після навчання склав 97,7 %. Всі демобілізовані учасники АТО (ООС) отримували психологічну підтримку та допомогу. Профорієнтаційними послугами охоплено 96,3 % учасників АТО (ООС).

Надання послуг Хмельницьким обласним центром зайнятості зайнятості учасникам АТО (ООС) подано у таблиці 2.10.

Як видно з таблиці 2.10, зросла кількість учасників АТО, що скористалася послугами Хмельницьким обласним центром зайнятості станом на 01.01 2021 р. порівняно з аналогічним періодом 2020 р. збільшилась 10,9 %, а станом на 10.10.2022 р. зменшилась на 2,4 %. Зросла і кількість учасників АТО, що отримували допомогу по безробіттю на 01.01.2021 р.

Таблиця 2.10 - Надання послуг Хмельницьким обласним центром зайнятості зайнятості учасникам АТО (ООС)

Показники	Дані по рокам			Темп приросту, %	
	станом на 1 січня				
	2020	2021	2022	2021/2020	2022/2021
Всього отримували послуги	451	500	488	10,9	-2,4
Мали статус безробітного	402	447	329	11,2	-26,4
Отримували допомогу по безробіттю	377	424	304	12,5	-28,3

Кількість вакантних місць за 2019-2021 рр. подана у таблиці 2.11.

Таблиця 2.11 - Кількість вакантних місць за 2019-2021 рр.

Показники	Дані по рокам			Темп приросту, %	
	2019 р.	2020 р.	2021 р.	2020/2019 рр.	2021/2020 рр.
Кількість вакансій у звітному періоді, одиниць	31852	33571	28208	5,4	-16,0
Кількість укомплектованих вакансій протягом звітного періоду, всього, одиниць	21137	21032	16941	-0,5	-19,5
Рівень укомплектування вакансій, %	66,4	62,6	60,1	-5,7	-4,0
Середня тривалість укомплектування вакансій (календарні дні)	13	13	14	-	7,7
Середня тривалість безробіття (календарні дні) на кінець звітного періоду	104	101	123	-2,9	21,8

Як видно з таблиці 2.11, кількість вакансій у 2020 р. порівняно з 2019 р. збільшилась на 5,4 %, а у 2021 р. порівняно з 2020 р. зменшилась на 16,0 %. Кількість укомплектованих вакансій у 2020 р. порівняно з 2019 р. зменшилась на 0,5 %, а у 2021 р. порівняно 2020 р. – на 19,5 %. Середня тривалість безробіття у 2020 р. порівняно з 2019 р. зменшилась на 2,9 %, а у 2021 р. порівняно з 2020 р. збільшилась на 21,8 %.

Потреба роботодавців у працівниках Хмельницької області для заміщення вільних робочих місць (вакантних посад) за професійними групами подана у таблиці 2.12.

Як видно з таблиці 2.12, потреба роботодавців у працівниках для заміщення вільних робочих місць у 2020 р. порівняно з 2019 р. зменшилась на 21,4 %, а у 2021 р. порівняно з 2020 р. – на 38,0 %. У тому числі потреба підприємств у

робітниках у 2020 р. порівняно з 2019 р. зменшилась на 25,3 %,а у 2021 р. порівняно з 2020 р. – на 38,3 %.

Таблиця 2.12 - Потреба роботодавців у працівниках для заміщення вільних робочих місць (вакантних посад) Хмельницької області за професійними групами у 2019-2021 рр.

Показники	Дані по рокам			Темп приросту,%	
	2019 р.	2020 р.	2021 р.	2020/2019 рр.	2021/2020 рр.
Потреба підприємств у працівниках на кінець звітного періоду усього, одиниць	1675	1316	816	-21,4	-38,0
у т.ч.					
робітники	1104	825	509	-25,3	-38,3
службовці	440	354	271	-19,5	-23,4
особи без професії, спеціальності	131	137	36	4,6	-73,7
На одне вільне робоче місце претендувало:					
протягом звітного періоду	1	1	2	-	100,0
на кінець звітного періоду	8	10	20	25,0	100,0

Аналогічних змін зазнала потреба підприємств у службовцях. У 2021 р. відбулося різке зменшення потреби підприємств у особах без професії, спеціальності. Удвічі зросла кількість осіб, що претендувала на одне робоче місце у 2021 р.

Інформація щодо запланованого масового вивільнення працівників по Хмельницькій області за професійними групами у 2019-2021 рр. подана у таблиці 2.13.

Як видно з таблиці 2.13, найбільша кількість вивільнення працівників відбулася серед працівників сфери торгівлі та послуг - 5,8 рази, кваліфікованих робітників сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства – в 11,5 раза, фахівців на 96,9 %.

З метою розробки стратегії спільних дій, спрямованих на мінімізацію наслідків майбутнього вивільнення працівників органів виконавчої влади та місцевого самоврядування, роз’яснення трудового законодавства та законодавства про зайнятість населення проводиться ряд зустрічей з колективами райдержадміністрації та її структурних підрозділів.

Таблиця 2.13 - Інформація щодо запланованого масового вивільнення працівників по Хмельницькій області за професійними групами у 2019-2021 рр.

Показники	Дані по рокам			Темп приросту, %	
	2019	2020	2021	2020/ 2019	2021/ 2020
Усього	5248	7709	6952	46,9	-9,8
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	1187	2006	1713	69,0	-14,6
Професіонали	1844	1537	1691	-16,6	10,0
Фахівці	748	1473	810	96,9	-43,6
Технічні службовці	233	261	414	12,0	58,6
Працівники сфери торгівлі та послуг	181	1055	947	у 5,8 рази	-10,2
Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	2	23	62	у 11,5 рази	у 2,7 рази
Кваліфіковані робітники з інструментом	205	263	179	28,3	-31,9
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	308	509	616	65,3	21,0
Найпростіші професії	540	582	520	7,8	-10,7

Такий системний підхід дасть змогу надати молодим людям всебічну, своєчасну та кваліфіковану допомогу для прийняття виважених рішень, які стосуються вибору майбутньої професії, планування власної кар’єри і працевлаштування.

2.3 Оцінка стану соціального захисту населення від безробіття та аналіз виконання місцевих програм соціального захисту

Коронакриза внесла свої корективи не тільки в життєві плани мільйонів українців, а й в економіку країни, і, як наслідок, у ситуацію з безробіттям. Безробітними стали сотні тисяч громадян: як представників інтелектуальної праці,

так і найпростіших професій. З початку дії карантину (з 12 березня по 20 серпня) статус безробітного отримали 431,8 тис. осіб, що на 67% більше, ніж за аналогічний період минулого року.

Нині відновлюється робота підприємств та організацій по всій країні. Як наслідок, поступово зменшується кількість зареєстрованих безробітних та зростає кількість поданих до служби зайнятості вакансій. Так, у квітні статус безробітного отримали 149 тис. осіб, у травні їх кількість становила 97 тис. осіб, у червні – 75 тис., у липні – 68 тисяч.

Під час дії карантину фахівці центрів зайнятості не припиняли підбирати для безробітних підходящі вакансії, а для роботодавців – кваліфікований персонал. Так, за п’ять місяців карантинних обмежень роботу вдалося знайти для 245 тис. громадян, з них – 168 тис. безробітних.

У липні роботодавці подали центрам зайнятості 61 тис. вакансій, що на 5 %, більше ніж у червні, та на 40% (або на 18 тисяч) більше, ніж у квітні поточного року. Станом на середину серпня на одне робоче місце претендувало 9 безробітних.

Під час карантинних обмежень, аби максимально зберегти робочі місця, Урядом було напрацьовано алгоритм підтримки малого та середнього бізнесу. Тим, хто змушений був зупинити чи скоротити свою діяльність, почала надаватися допомога по частковому безробіттю. Допомога встановлюється за кожну годину, на яку працівникові було скорочено тривалість робочого часу, із розрахунку двох третин тарифної сітки або окладу, але не більше розміру мінімальної заробітної плати (нині це 4723 грн) на місяць.

З метою сприяння тимчасовій зайнятості населення та забезпечення соціальної підтримки безробітних громадян в області здійснювалася організація громадських та інших робіт тимчасового характеру. Види громадських робіт, до яких залучалися безробітні, відповідали потребам кожної територіальної громади та задовольняли суспільні потреби території. Слід зазначити, що прийняття Закону України від 13.04.2020 № 553-IX «Про внесення змін до Закону України «Про Державний бюджет України на 2020 рік», яким було призупинено

фінансування громадських робіт та надання одноразової виплати допомоги по безробіттю для організації підприємницької справи тощо за рахунок Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, ускладнювало організацію роботи щодо працевлаштування безробітних у минулому році.

З метою соціального захисту працівників, трудові відносини яких законодавчо не врегульовані, в області проводилася інформаційно-роз'яснювальна робота щодо неприпустимості допуску до роботи працівників без оформлення трудових відносин із суб'єктами господарювання. Інформаційна кампанія здійснювалася шляхом проведення «круглих столів», семінарів, нарад, зустрічей з роботодавцями, а також безпосередніх візитів до них. Після оголошення карантину - переважно дистанційно. Відповідна інформація та соціальна реклама розміщувалася у ЗМІ, соціальних мережах тощо.

З метою підвищення конкурентоспроможності безробітних на ринку праці, подолання дисбалансу між попитом та пропозицією робочої сили, підвищення її якості, професійного розвитку трудового потенціалу області організовано підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації за 240 професіями та напрямами, які актуальні на ринку праці для 4472 безробітних, з яких 4466 осіб (або 98,6 % загальної кількості тих, хто проходив навчання) навчались під конкретне робоче місце.

Профпідготовка 4409 безробітних проводилась на замовлення 1308 ПОУ області (98,6 % загальної кількості тих, хто проходив навчання).

На курсах цільового призначення підвищували кваліфікацію 2843 безробітних за 25 напрямами. Проходили навчання за напрямами та професіями, що дають змогу займатися підприємницькою діяльністю 20 осіб.

Хмельницька обласна служба зайнятості активно співпрацює з роботодавцями області в напрямку організації робіт тимчасового характеру. Користь від тимчасових робіт подвійна: роботодавцю такий вид робіт дає можливість, не вносячи змін у штатний розклад, залучати безробітних до виконання певних робіт, а безробітний отримує стимулювання мотивації до праці

і матеріальну підтримку.

До прикладу, Чемеровецька районна філія Хмельницького обласного центру зайнятості у січні 2021 року залучила 45 безробітних осіб до участі у тимчасових роботах. Найбільше таких робіт організовувалось у роботодавців сільськогосподарської сфери, зокрема в ПП «Україна Агро-2С» - безробітні ремонтували та підготовляли техніку до сільськогосподарських робіт.

Зважаючи на значимість робіт тимчасового характеру, Хмельницька обласна служба зайнятості і надалі буде проводити інформаційно-роз'яснювальну роботу серед роботодавців з питань залучення осіб, що перебувають в пошуках роботи, до тимчасової зайнятості.

В результаті 99,5 % безробітних після завершення навчання було працевлаштовано. Забезпечено стовідсоткове працевлаштування після закінчення професійного навчання Білогірською, Віньковецькою, Волочиською, Ізяславською, Красилівською, Летичівською, Полонською, Теофіпольською, Хмельницькою, Ярмолинецькою районними філіями та Хмельницьким МЦЗ.

В Центрах професійно-технічної освіти ДСЗ (Івано-Франківському, Львівському, Одеському та Рівненському ЦПТО) проходив навчання 2181 безробітний. Рівень працевлаштування після закінчення навчання в ЦПТО склав 99,4 % [66].

З метою розширення можливостей для підвищення конкурентоспроможності 7 осіб віком старше 45 років отримали ваучер на навчання за професією «Кухар» (у ДПТНЗ «Красилівський професійний ліцей») та 1 особа – за професією «Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування» (у Грицівському ВПУ-38), з них 5 осіб закінчили навчання, а 2 особи продовжують навчатись. Продовжується робота щодо інформування населення про можливість та порядок отримання ваучерів.

В умовах обмеженого попиту на робочу силу реальним шансом для безробітних отримати робоче місце та заробіток є участь у тимчасових роботах. У громадських та інших роботах тимчасового характеру брала участь 4641 особа, в тому числі 4612 безробітних.

Тимчасові роботи виконувались за кошти роботодавців та, в основному, були направлені на підготовку сільськогосподарських підприємств до весняно-польових робіт, благоустрій територій підприємств та різні види робіт підсобного характеру, лісогосподарські роботи. Дані роботи організовано у 295 сільських (селищних) радах та ОТГ області. До робіт тимчасового характеру залучено 3318 осіб, з яких 54,6 % працювали у галузі сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство.

Розглянемо тимчасову зайнятість та залучення до підприємницької діяльності безробітних Хмельницьким обласним центром зайнятості протягом 2019–2021 рр. (таблиця 2.14).

Як видно з таблиці 2.14, кількість осіб, що брали участь у громадських роботах та інших роботах тимчасового характеру у 2020 р. порівняно з 2019 р. зменшилась на 28,9 %, а у 2021 р. порівняно з 2020 р. зменшилась на 22,2 %.

Таблиця 2.14 - Тимчасова зайнятість та залучення до підприємницької діяльності безробітних Хмельницьким обласним центром зайнятості протягом 2019–2021 рр.

Показники	Дані по рокам			Темп приросту, %	
	2019	2020	2021	2020/2019	2021/2020
Брали участь у громадських роботах та інших роботах тимчасового характеру	4612	3277	2550	-28,9	-22,2
Рівень охоплення громадськими роботами та іншими роботами тимчасового характеру, %	12,7	7,5	6,1	-40,9	-18,7
Охоплено безробітних заходами активної політики зайнятості	21472	20206	17545	-5,9	-13,2
Рівень охоплення безробітних заходами активної політики зайнятості, %	59,0	46,0	33,8	-22,0	-26,5

Аналогічних змін зазнав і рівень охоплення громадськими роботами та іншими роботами тимчасового характеру. Чисельність охоплення безробітних заходами активної політики зайнятості у 2020 р. порівняно з 2019 р. зменшилась на 5,9 %, а у 2021 р. порівняно з 2020 р. зменшилась на 13,2 %.

Інформація щодо кількості осіб, які брали участь у громадських роботах та

інших роботах тимчасового характеру по регіонам Хмельницької області у 2019-2020 рр. подано у таблицях 2.15-2.16.

Таблиця 2.15 - Інформація щодо кількості осіб, які брали участь у громадських роботах та інших роботах тимчасового характеру по регіонам Хмельницької області у 2019 р.

Філії ОЦЗ та базові центри зайнятості	Фактично за звітний період, всього	у тому числі з гр.2:		Досягнення прогнозного показника, %
		Брали участь у громадських роботах	Брали участь у інших роботах тимчасового характеру	
Хмельницька область	4641	1323	3318	93,8
2201 Білогірська РФ ОЦЗ	209	37	172	139,3
2202 Віньковецька РФ ОЦЗ	164	70	94	109,3
2203 Волочиська РФ ОЦЗ	243	117	126	113,0
2204 Городоцька РФ ОЦЗ	141	67	74	65,6
2205 Деражнянська РФ ОЦЗ	48	5	43	32,0
2206 Дунаєвецька РФ ОЦЗ	416	27	389	120,6
2207 Ізяславська РФ ОЦЗ	147	67	80	68,4
2208 Кам-Подільська РФ ОЦЗ	298	6	292	86,4
2209 Красилівська РФ ОЦЗ	307	98	209	89,0
2210 Летичівська РФ ОЦЗ	91	54	37	60,7
2211 Новоушицька РФ ОЦЗ	102	61	41	68,0
2212 Полонська РФ ОЦЗ	76	61	15	50,7
2213 Славутська МРФ ОЦЗ	297	42	255	84,9
2214 Старокостянт МРФ ОЦЗ	350	65	285	100,0
2215 Старосинявська РФ ОЦЗ	11	0	11	13,8
2216 Теофіопольська РФ ОЦЗ	159	46	113	79,5
2217 Хмельницька РФ ОЦЗ	119	5	114	79,3
2218 Чемеровецька РФ ОЦЗ	233	52	181	116,5
2219 Шепетівська МРФ ОЦЗ	545	201	344	155,7
2220 Ярмолинецька РФ ОЦЗ	163	6	157	108,7
2221 Кам-Подільський МЦЗ	242	64	178	112,6
2222 Нетішинська МФ ОЦЗ	48	6	42	44,0
2223 Хмельницький МЦЗ	232	166	66	107,9

У 2020 році одним з головних чинників впливу на економічні процеси виявився фактор розповсюдження пандемії COVID-19. У відповідь на пандемію COVID-19 відбулись суттєві зміни у життєдіяльності багатьох держав світу, у тому числі і в України. Так, було запроваджено надзвичайний стан в цілому в

країнах або в окремих регіонах чи сферах; майже у всіх країнах запроваджено санітарно-епідеміологічні заходи (карантинні зони, перевірка температури, скасування масових заходів, закриття навчальних та культурно-розважальних закладів); встановлено обмеження виїзду/в'їзду до країн та пересування всередині країн; посилено роль державного управління в надзвичайних умовах; встановлені обмеження трудової діяльності; введені нові дистанційні форми праці та освіти.

Таблиця 2.16 - Інформація щодо кількості осіб, які брали участь у громадських роботах та інших роботах тимчасового характеру по регіонам Хмельницької області у 2020 р.

Філії ОЦЗ та базові центри зайнятості	Фактично за звітний період, всього	у тому числі з гр.2:	
		Брали участь у громадських роботах	Брали участь у інших роботах тимчасового характеру
Хмельницька область	3299	377	2922
2201 Білогірська РФ ОЦЗ	130	17	113
2202 Віньковецька РФ ОЦЗ	41	8	33
2203 Волочиська РФ ОЦЗ	335	27	308
2204 Городоцька РФ ОЦЗ	24	0	24
2205 Деражнянська РФ ОЦЗ	71	2	69
2206 Дунаєвецька РФ ОЦЗ	273	0	273
2207 Ізяславська РФ ОЦЗ	107	27	80
2208 Кам-Подільська РФ ОЦЗ	390	0	390
2209 Красилівська РФ ОЦЗ	138	26	112
2210 Летичівська РФ ОЦЗ	77	6	71
2211 Новоушицька РФ ОЦЗ	55	17	38
2212 Полонська РФ ОЦЗ	28	11	17
2213 Славутська МРФ ОЦЗ	138	53	85
2214 Старокостянт МРФ ОЦЗ	328	6	322
2215 Старосинявська РФ ОЦЗ	0	0	0
2216 Теофіопольська РФ ОЦЗ	94	29	65
2217 Хмельницька РФ ОЦЗ	125	0	125
2218 Чемеровецька РФ ОЦЗ	183	8	175
2219 Шепетівська МРФ ОЦЗ	332	79	253
2220 Ярмолинецька РФ ОЦЗ	67	0	67
2221 Кам-Подільський МЦЗ	208	0	208
2222 Нетішинська МФ ОЦЗ	92	0	92
2223 Хмельницький МЦЗ	63	61	2

Також, в світі та в Україні упродовж періоду карантину спостерігалося зростання безробіття. Частина компаній, проводила скорочення працівників або відправляла у відпустку за власний рахунок. У зв'язку з цим спостерігається зростання показників по безробіттю у 2020 р. У період найбільш жорсткого локдауну, квітні та травні, попит на ринку праці за категоріями впав понад як уполовину. У квітні він становив 47% проти квітня-2019, у травні - лише 42%.

З поступовим зняттям карантинних обмежень ринок повертався на докризовий рівень і майже його досяг. У грудні 2020 року на сайті work.ua було всього 53,6 тис вакансій – лише на 2,5% менше, ніж у грудні 2019 року.

А закриття кордонів та негативні тенденції в економіках європейських країн, також помножених на наслідки пандемії коронавірусу, лише збільшать зворотній потік українських заробітчан додому в наступні 6-9 місяців.

Динаміку залучення безробітних до підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації Хмельницьким обласним центром зайнятості протягом 2019–2021 рр. подано у таблиці 2.17.

Таблиця 2.17 - Залучення безробітних до підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації Хмельницьким обласним центром зайнятості протягом 2019–2021 рр.

Показники	Дані по рокам			Темп приросту, %	
	2019	2020	2021	2020/2019	2021/2020
Охоплено професійною підготовкою, перепідготовкою або підвищенням кваліфікації	4472	3238	2875	-27,6	-11,2
Рівень охоплення професійною підготовкою, перепідготовкою або підвищенням кваліфікації, %	12,3	7,4	5,2	-39,9	-29,7
Рівень працевлаштування після проф підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації, %	99,5	99,1	98,8	-0,4	-0,3

Як видно з таблиці 2.17, кількість охоплених безробітних професійною підготовкою, перепідготовкою або підвищенням кваліфікації у 2020 р. порівняно з 2019 р. зменшилась на 27,6 %, а у 2021 р. порівняно з 2020 р. – на 11,2 %. Рівень працевлаштування після проф підготовки, перепідготовки або підвищення

кваліфікації протягом 2019-2021 рр. зменшувався. Для кращої наочності рівень працевлаштування після профпідготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації безробітних Хмельницького регіону подано на рисунку 2.2.

Велика увага приділяється проведенню семінарів з професійної орієнтації населення району. З метою популяризації роботи центру зайнятості систематично проводяться виїзні профорієнтаційні заходи з використанням мобільного центру профорієнтації [66].

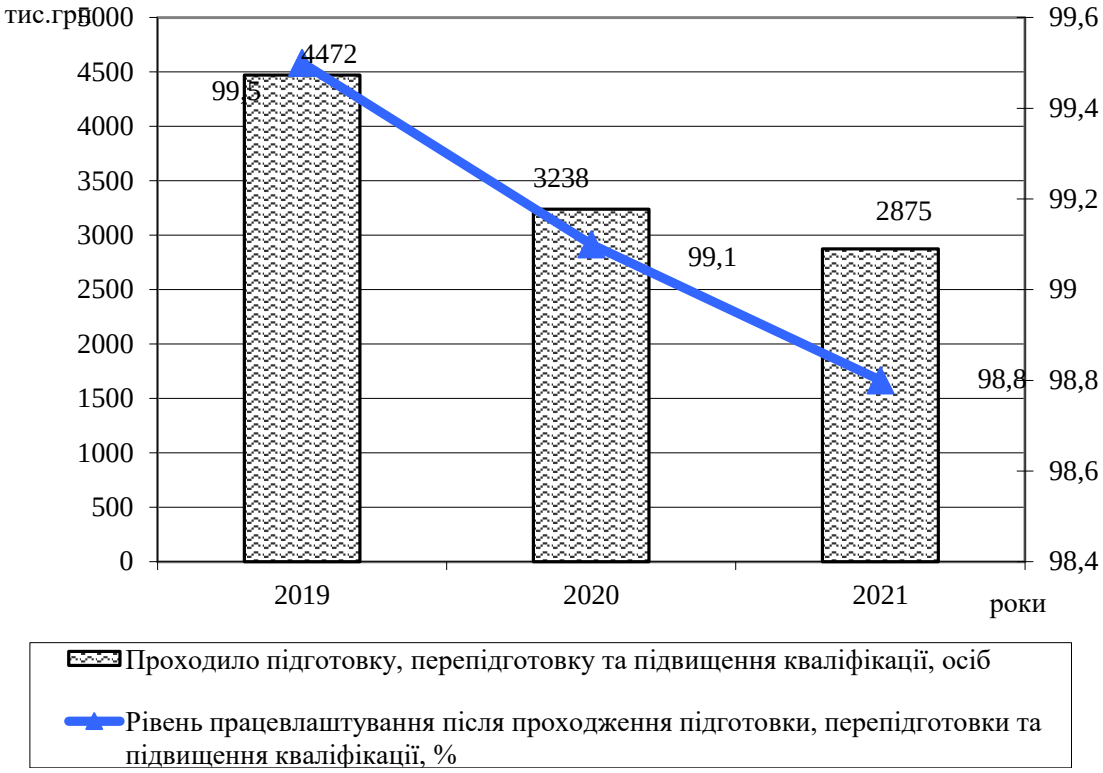

Рисунок 2.2 – Рівень працевлаштування після проф підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації Хмельницьким обласним центром зайнятості протягом 2019-2021 рр.

Семінари з техніки пошуку роботи, з орієнтації на професійне навчання, на відкриття власної справи, пропагування легальної зайнятості відбуваються як безпосередньо у центрі зайнятості, так і під час виїзних зустрічей з населенням. Щороку більше 2 тис. безробітних беруть участь у таких заходах. Ефективність проведення семінарів з техніки пошуку роботи складає близько 50 %, тобто майже кожний другий безробітний працевлаштовується після участі в них.

Хмельницькою обласною службою зайнятості здійснювалося навчання 1816 безробітних за 139 професіями та напрямами, з них підготовка і перепідготовка - за 14 робітничими професіями, підвищення кваліфікації за 132 професіями та напрямами.

Навчання безробітних організовується за професіями та напрямами, в яких є потреба на сучасному ринку праці. Рівень організації професійного навчання під конкретні робочі місця становить 100% від загальної чисельності безробітних, які проходили навчання. Підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації здійснювались на замовлення 604 підприємств. На замовлення роботодавців, відповідно попередньо укладених договорів на працевлаштування після завершення навчання проходили навчання 98,6% безробітних. Така форма навчання забезпечує відповідність освітньо-кваліфікаційного рівня безробітного тим вимогам, які висуває на сьогодні замовник кадрів. Наприклад, для ХКП «Електротранс» за сприяння служби зайнятості було організовано навчання 8 водіїв тролейбуса, для ПП «Козацька варта» – 9 охоронників, для ТзОВ «Катеріна» - підвищення кваліфікації 10 осіб за напрямом «Технологічні особливості пошиття трикотажних виробів».

Хмельниччина аграрний регіон, тому надзвичайно важливим напрямом роботи Хмельницької обласної служби зайнятості залишається організація професійного навчання для сільськогосподарських підприємств. Так, протягом січня-березня 2020 року відповідно до потреб села організовано навчання 1170 зареєстрованих безробітних (що складає 64,4 % від усіх охоплених професійним навчанням) за 62 професіями та напрямами. На замовлення ТОВ «Волочиськ-Агро», до складу якого входять декілька підприємств Волочиського та Городоцького районів, було організовано підвищення кваліфікації 94 осіб за напрямами «Ремонт та технічне обслуговування вантажних автомобілів», «Сучасні технології виробництва сільськогосподарських культур, виробничі процеси та операції». Для ПП «Аграрна компанія 2004» за направленням Волочиської, Городоцької, Кам’янець-Подільської, Красилівської, Хмельницької,

Чемеровецької районних філій було організовано підвищення кваліфікації 40 осіб на курсах цільового призначення та шляхом стажування.

Дані щодо професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації безробітних громадян Хмельницьким обласним центром зайнятості по регіонам та їх працевлаштування за 2019-2020 рр. подано у таблицях 2.18-2.19.

Таблиця 2.18 - Професійна підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації безробітних громадян Хмельницьким обласним центром зайнятості по регіонам та їх працевлаштування за 2019 рік

Філії та центри зайнятості	Навчалось на 01.01.19, осіб	Направлено на навчання, осіб	Проходило навчання, осіб	Працевлаштовано
Білогірська рф ОЦЗ	5	144	149	142
Віньковецька рф ОЦЗ	0	65	65	64
Волочиська рф ОЦЗ	4	267	271	269
Городоцька рф ОЦЗ	0	106	106	103
Деражнянська рф ОЦЗ	3	73	76	71
Дунаєвецька рф ОЦЗ	9	322	331	308
Ізяславська рф ОЦЗ	7	190	197	191
Кам-Подільська рф ОЦЗ	6	309	315	303
Красилівська рф ОЦЗ	7	278	285	285
Летичівська рф ОЦЗ	2	63	65	65
Новоушицька рф ОЦЗ	0	92	92	88
Полонська рф ОЦЗ	2	123	125	125
Славутська мрф ОЦЗ	10	326	336	324
Старокостянт мрф ОЦЗ	19	271	290	262
Старосинявська рф ОЦЗ	0	78	78	73
Теофіопольська рф ОЦЗ	6	205	211	209
Хмельницька рф ОЦЗ	10	148	158	148
Чемеровецька рф ОЦЗ	3	141	144	142
Шепетівська мрф ОЦЗ	52	539	591	544
Ярмолинецька рф ОЦЗ	0	51	51	50
Кам-Подільський МЦЗ	14	189	203	179
Нетішинська мф ОЦЗ	6	44	50	43
Хмельницький МЦЗ	46	237	283	234
Всього	211	4261	4472	4222

Профорієнтаційними послугами охоплено 35,3 тис. безробітних. Рівень охоплення становив 96,9 %. Значна увага приділяється профорієнтаційній роботі з

молоддю, яка навчається.

Таблиця 2.19 - Професійна підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації безробітних громадян Хмельницьким обласним центром зайнятості по регіонам та їх працевлаштування за 2020 рік

Філії та центри зайнятості	Навчалось на 01.01.20, осіб	Направлено на навчання, осіб	Проходило навчання, осіб	Працевлаштовано
Білогірська рф ОЦЗ	7	114	121	113
Віньковецька рф ОЦЗ	1	17	18	18
Волочиська рф ОЦЗ	2	215	217	215
Городоцька рф ОЦЗ	2	58	60	60
Деражнянська рф ОЦЗ	3	57	60	61
Дунаєвецька рф ОЦЗ	21	235	256	238
Ізяславська рф ОЦЗ	6	127	133	133
Кам-Подільська рф ОЦЗ	11	164	175	174
Красилівська рф ОЦЗ	0	123	123	123
Летичівська рф ОЦЗ	0	63	63	60
Новоушицька рф ОЦЗ	0	99	99	99
Полонська рф ОЦЗ	0	78	78	77
Славутська мрф ОЦЗ	8	273	281	270
Старокостянт мрф ОЦЗ	23	242	265	239
Старосинявська рф ОЦЗ	0	87	87	86
Теофіопольська рф ОЦЗ	1	70	71	71
Хмельницька рф ОЦЗ	9	160	169	158
Чемеровецька рф ОЦЗ	1	108	109	109
Шепетівська мрф ОЦЗ	34	326	360	326
Ярмолинецька рф ОЦЗ	1	25	26	26
Кам-Подільський МЦЗ	22	115	137	129
Нетішинська мф ОЦЗ	7	53	60	53
Хмельницький МЦЗ	43	227	270	238
Всього	202	3036	3238	3076

Протягом 2019 року проведено майже 1,4 тис. профорієнтаційних заходів, в яких взяли участь 55,8 тис. молодих осіб, що навчаються у навчальних закладах різних типів, з них 47,2 тис. – учні загальноосвітніх шкіл.

Динаміка надання профорієнтаційних послуг безробітним Хмельницьким обласним центром зайнятості по регіонам за 2019-2020 рр. подана у таблицях 2.20-2.21.

Як видно з таблиці 2.20 чисельність безробітних по області склала 36418

особи, з них профорієнтаційними послугами охоплено 35280 особи. Відповідно рівень охоплення профорієнтаційними послугами склав 96,9 %.

Таблиця 2.20 - Динаміка надання профорієнтаційних послуг безробітним Хмельницьким обласним центром зайнятості по регіонам у 2019 р.

Філії ОЦЗ та базові центри зайнятості	Чисельність безробітних, осіб	Охоплено профпос-лугами, осіб	Рівень охоплення профпослу-гами, %	Надано послуг				Всього отримали профорієнтаційні послуги, осіб
				всього	в тому числі			
					профінфор-маційних	профкон-сультацій-них	по проф.-від-бору	
Білогірська рф ОЦЗ	1411	1409	99,9	7325	3509	3699	117	4862
Віньковецька рф ОЦЗ	497	491	98,8	3243	1933	1310	0	2346
Волочиська рф ОЦЗ	2052	1995	97,2	8883	5979	2878	26	4223
Городоцька рф ОЦЗ	827	805	97,3	4325	2062	2232	31	2911
Деражнянська рф ОЦЗ	797	769	96,5	3720	1999	1709	12	2285
Дунаєвецька рф ОЦЗ	2438	2420	99,3	9020	5241	3678	101	6670
Ізяславська рф ОЦЗ	1512	1480	97,9	7966	4299	3623	44	4180
Кам-Подільська рф ОЦЗ	2100	2050	97,6	6269	3597	2645	27	4867
Красилівська рф ОЦЗ	2510	2403	95,7	7184	3966	3209	9	5788
Летичівська рф ОЦЗ	939	913	97,2	3928	2213	1656	59	3375
Новоушицька рф ОЦЗ	848	798	94,1	3296	1981	1310	5	2221
Полонська рф ОЦЗ	1080	1035	95,8	4089	2211	1849	29	3888
Славутська мрф ОЦЗ	2537	2472	97,4	12259	6282	5882	95	7903
Старокостянт мрф ОЦЗ	1856	1818	98,0	8186	4685	3443	58	6151
Старосинявська рф ОЦЗ	641	593	92,5	3246	1642	1542	62	2154
Теофіопольська рф ОЦЗ	2094	2042	97,5	6676	3171	3492	13	3744
Хмельницька рф ОЦЗ	867	814	93,9	5578	3034	2492	52	3634
Чемеровецька рф ОЦЗ	1120	1059	94,6	5004	2776	2209	19	2979
Шепетівська мрф ОЦЗ	2967	2911	98,1	11833	7186	4508	139	6498
Ярмолинецька рф ОЦЗ	542	517	95,4	1824	948	866	10	1565
Кам-Подільський МЦЗ	2908	2790	95,9	11365	5776	5526	63	10215
Нетішинська мф ОЦЗ	1260	1173	93,1	3944	1739	2190	15	4075
Хмельницький МЦЗ	2615	2523	96,5	17511	8310	9096	105	15668
Всього по області:	36418	35280	96,9	156674	84539	71044	1091	112202

Як видно з таблиці 2.21 чисельність безробітних по області склала 43941 особи, з них профорієнтаційними послугами охоплено 39126 особи. Відповідно рівень охоплення профорієнтаційними послугами склав 89,0 %.

З лютого 2019 року реалізовано новий комплексний профорієнтаційний проект «Твоя формула успіху» спільно з Департаментом освіти і науки Хмельницької ОДА. Його мета: профілактика безробіття серед молоді, допомога молоді у підготовці до виходу на ринок праці.

Проведено групові профконсультації із застосуванням психологічного тестування, групові консультації для ознайомлення з онлайн-платформами для безкоштовного навчання («LingvaSkills», «Prometheus», «Skills Academy») та

профорієнтаційного тестування, Дні відкритих дверей центру зайнятості, профорієнтаційні уроки на тему «Уроки реального трудового життя», «Професії майбутнього» та інші. В рамках проекту для молоді проведено 1267 різноманітних заходів, в яких взяли участь майже 36 тис. осіб з числа учнівської та студентської молоді, понад 4,5 тис. безробітних громадян віком до 35 років.

Таблиця 2.21 - Динаміка надання профорієнтаційних послуг безробітним Хмельницьким обласним центром зайнятості по регіонам у 2020 р.

Філії ОЦЗ та базові центри зайнятості	Чисельність безробітних, осіб	Охоплено профпос-лугами, осіб	Рівень охоплення профпослу-гами, %	Надано послуг				Всього отримали профорієнтаційні послуги, осіб
				всього	в тому числі			
					профінфор-маційних	профкон-сультацій-них	по профвід-бору	
Білогірська рф ОЦЗ	1505	1479	98,3	4603	2145	2415	43	2383
Віньковецька рф ОЦЗ	625	545	87,2	1671	877	794	0	596
Волочиська рф ОЦЗ	2608	2474	94,9	6420	4895	1514	11	2842
Городоцька рф ОЦЗ	968	951	98,2	2500	1119	1361	20	1346
Деражнянська рф ОЦЗ	1033	952	92,2	2970	1744	1212	14	1307
Дунаєвецька рф ОЦЗ	2535	2494	98,4	6626	3811	2767	48	3716
Ізяславська рф ОЦЗ	1657	1524	92,0	4468	2442	2018	8	1964
Кам-Подільська рф ОЦЗ	2423	2237	92,3	4251	2410	1835	6	2680
Красилівська рф ОЦЗ	2647	1715	64,8	3069	1975	1089	5	2171
Летичівська рф ОЦЗ	1103	912	82,7	2303	1166	1137	0	1374
Новоушицька рф ОЦЗ	1033	732	70,9	1262	903	359	0	896
Полонська рф ОЦЗ	1382	1244	90,0	4182	2548	1619	15	1668
Славутська мрф ОЦЗ	2779	2695	97,0	7786	3207	4526	53	4384
Старокостянт мрф ОЦЗ	2533	2377	93,8	6973	3590	3370	13	3246
Старосинявська рф ОЦЗ	708	658	92,9	1571	1002	517	52	812
Теофіопольська рф ОЦЗ	2226	2159	97,0	3934	2287	1642	5	2463
Хмельницька рф ОЦЗ	969	911	94,0	2810	1531	1229	50	1282
Чемеровецька рф ОЦЗ	1115	992	89,0	2107	1480	627	0	1098
Шепетівська мрф ОЦЗ	3390	3310	97,6	7764	4159	3520	85	3925
Ярмолинецька рф ОЦЗ	736	672	91,3	1038	455	580	3	788
Кам-Подільський МЦЗ	3819	3453	90,4	8457	4857	3575	25	4329
Нетішинська мф ОЦЗ	1504	1036	68,9	1717	822	894	1	1364
Хмельницький МЦЗ	4643	3604	77,6	9232	5934	3272	26	5801
Всього по області:	43941	39126	89,0	97714	55 359	41 872	483	52435

З квітня 2019 року запроваджено заходи нового формату - профорієнтаційні квести «Мозаїка професій». Квести проводилися за визначеним маршрутом по станціях (визначене завдання), на яких презентувалися «класичні» та найбільш розповсюджені професії. Знайомство учнів з професіями відбувалося під час інтерактивних завдань і вправ, які команди виконували із зацікавленістю та завзяттям, демонструючи свої знання та вміння працювати в команді. Загалом, фахівцями служби зайнятості проведено 27 профорієнтаційних квестів для

учнівської молоді 8-9 класів з усіх районів та міст області до участі в яких долучилися понад 1,0 тис. учнів.

Протягом 2022-2023 років очікується повільне збільшення кількості вакансій, наданих роботодавцями до служби зайнятості, та відповідно, чисельності працевлаштованих осіб. Продовжуватиметься системна робота щодо спільного фінансування оплачуваних громадських робіт за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття та місцевих бюджетів. У 2021 - 2023 роках за підтримки облдержадміністрації в Хмельницькій області триватиме реалізація низки масштабних інвестиційних проєктів, завдяки яким прогнозується створення нових робочих місць.

Висновки до розділу 2

Аналіз соціально-економічного розвитку Хмельницької області свідчить про те, що у 2019-2021 рр. здійснено реалізацію широкого спектру заходів, спрямованих на зменшення безробіття. Однією з основних причин негативної динаміки показників розвитку промисловості у 2020 році є загальноекономічна ситуація як в Україні, так і в світі у зв'язку з розповсюдженням коронавірусної інфекції та запровадженими карантинними заходами. Більшість виробників були вимушені призупинити або значно обмежити свою діяльність у 2020 році.

Пандемія COVID-19 мала негативний вплив на зайнятість, рівень участі населення в робочій силі, знизивши їх рівень у всіх регіонах з різним рівнем доходів, як серед чоловіків, так і серед жінок, а також збільшивши рівень безробіття в регіонах світу як серед молоді, так і дорослого населення. Найбільше зниження зайнятості простежувалось у країнах з доходом нижче середнього та у країнах з доходом вище середнього. Основними причинами незайнятості є: звільнення за власним бажанням та за угодою сторін (41%), вивільнення з

економічних причин (20%), сезонний характер роботи (11%), закінчення строку контракту (9%); є й такі, що не змогли знайти роботу після закінчення навчання у закладах освіти (9%).

Велика кількість працівників працюють безофіційного оформлення, тому майже неможливо перевірити тих, які задіяні в тіньовій економіці і хто отримує виплати по безробіттю, хто саме через відсутність роботи виїхали за кордон на заробітки.

Постпандемічний період стане часом побудови майбутнього, шляхом створення можливостей для гідних робочих місць і відбудеться тільки в тому випадку, якщо буде реалізована правильна політика на національному та міжнародному рівнях. Розробка політики повинна керуватися надійними і відповідно проаналізованими фактами. Для такого підходу, заснованого на доказах, важливо, щоб країни активізували збір даних і покращили їх систематизацію. Також соціальний діалог є ефективним засобом виявлення конкретних місцевих умов і потреб та джерелом інноваційних і творчих рішень. В рамках спільного підходу всі зацікавлені сторони повинні бути залучені до визначення спільно узгоджених заходів щодо для стабільного відновлення. 8. Необхідність створення робочих місць і засобів до існування для мільйонів людей вимагає гармонійного поєднання соціально-економічних і екологічних систем, інвестицій в навички, інфраструктуру і технології, а також допомоги – через фінансові стимули та інші заходи. Майбутнє ринку праці за переходом до більш орієнтованої на людей (в т.ч. інклюзивної та гендерно чутливої) економіки та цифровізації.

3 НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ТА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ ХМЕЛЬНИЦЬКОЇ ОБЛАСТІ ВІД БЕЗРОБІТТЯ

3.1 Пріоритетні напрями підвищення ефективності реалізації механізму державного регулювання зайнятості населення регіону

Ключовими викликами у процесі досягнення Глобальних цілей сталого розвитку є забезпечення економічного зростання, зайнятості населення, подолання безробіття, особливо серед молоді, що обумовлює розвиток стабільного ринку праці. Ринок праці як економічні відносини з приводу найму робочої сили не лише є вагомою складовою будь-якої економіки, але й тісно пов’язаний з ринками капіталу, товарів та послуг.

Безумовно, що стале економічне зростання неможливе без забезпечення повної і продуктивної зайнятості та гідної праці для всіх жінок і чоловіків, а також захисту трудових прав та надійних і безпечних умов праці для всіх працівників. Вагому роль у забезпеченні повної і продуктивної зайнятості в контексті досягнення Цілей сталого розвитку відіграє ринок праці. Розвинений та стабільний ринок праці означає високий споживчий попит, який здатен принести прибутки компаніям, підвищити рівень життя працівників та бути чинником досягнення соціальної стабільності в країні. Як провідний сегмент ринкової економіки, ринок праці забезпечує розподіл людського капіталу, впливає на рівень економічних та неекономічних вигод від його використання; у свою чергу, людський капітал стає цінністю саме завдяки ринку праці. Проте, глобалізація, демографічні зрушення, технологічний прогрес, нові способи виробництва та необхідність сталого розвитку спричиняють зміни природи праці: технології відкривають шляхи для створення нових робочих місць, підвищення продуктивності праці та надання ефективних державних послуг, компанії розвиваються завдяки цифровій трансформації та покращенню управління людськими ресурсами [67, с. 6].

Експерти Світового банку закликають уряди країн інвестувати в людський

капітал, щоб працівники могли набути навичок, затребуваних на ринку праці, а також посилити соціальний захист і поширити його на всіх людей у суспільстві.

В постійному русі, залежно від низки внутрішніх та зовнішніх чинників, перебуває і ринок праці України; незначна стабілізація проявляється у вигляді зростання чисельності зайнятого населення, зниження загального рівня безробіття, зростання рівня оплати праці тощо. Разом з тим, неформальна зайнятість, професійно-кваліфікаційний дисбаланс між попитом та пропозицією робочої сили, безробіття серед молоді з вищою освітою, невідповідність рівнів заробітної плати в Україні та в країнах Європейського Союзі, освітня і трудова міграції, обумовлюють необхідність його регулювання відповідно до цілей та завдань сталого розвитку [68, с. 41].

Метою даного заходу є визначення пріоритетних напрямів підвищення ефективності реалізації механізму державного регулювання зайнятості населення регіону.

На глобальному рівні, сприяння поступальному, всеохоплюючому та сталому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх (ціль 8 Цілей Сталого розвитку 2016-2030) передбачає виконання країнами таких завдань як: підтримання економічного зростання, у тому числі зростання валового внутрішнього продукту на рівні не менше 7% на рік; підвищення продуктивності в економіці шляхом диверсифікації, технічної модернізації та інноваційної діяльності; проведення орієнтованої на розвиток політики, яка сприяє продуктивній діяльності, створенню гідних робочих місць, підприємництву, творчості й інноваційній діяльності; забезпечення повної і продуктивної зайнятості та гідної праці для всіх жінок і чоловіків, у тому числі молодих людей та інвалідів, і рівну оплату за працю рівної цінності; суттєве скорочення частки молоді, яка не працює, не вчиться і не набуває професійних навичок; викорінення примусової праці; захист трудових прав і сприяння забезпеченню надійних і безпечних умов праці для всіх трудящих, включаючи трудящих-мігрантів, та осіб, які не мають стабільної зайнятості; розробка і введення в дію глобальної стратегії забезпечення зайнятості молоді та

імплементація Глобального пакту про робочі місця Міжнародної організації праці [69, с. 29].

З метою виконання вищезазначених завдань для досягнення Глобальних цілей сталого розвитку в Україні розроблено національну систему Цілей сталого розвитку, затверджено індикатори моніторингу та визначено, що Цілі сталого розвитку на період до 2030 року є орієнтирами для розроблення прогнозних і програмних документів, проєктів нормативно-правових актів тощо [70, с. 40]. Так, для досягнення цілі «Гідна праця та економічне зростання» в Україні необхідно: по-перше, забезпечити стійке зростання ВВП на основі модернізації виробництва, розвитку інновацій, підвищення експортного потенціалу, виводу на зовнішні ринки продукції з високою часткою доданої вартості; по-друге, підвищити ефективність виробництва на засадах сталого розвитку та розвитку високотехнологічних конкурентних виробництв; по-третє, підвищити рівень зайнятості населення; по-четверте, скоротити частку молоді, яка не працює, не навчається і не набуває професійних навичок; по-п’яте, сприяти забезпеченню надійних та безпечних умов праці для всіх працюючих, зокрема шляхом застосовування інноваційних технологій у сфері охорони праці та промислової безпеки; по-шосте, створити інституційні та фінансові можливості для самореалізації потенціалу економічно активної частини населення та розвитку креативної економіки [71].

Представимо комплексний чотирьохкомпонентний підхід до реалізації державної політики для мінімізації кризових впливів COVID-19 (таблиця 3.1), який необхідно застосувати у Хмельницькому регіоні. Заходи з підтримки зайнятості та стійкості національних ринків праці, реалізовані державами у період пандемії COVID-19, мали досить значний позитивний ефект. За даними МОП, понад 40 країн регіону Європи у складі комплексу антикризових заходів впровадили схеми «тимчасового субсидування заробітної плати» (temporary wage subsidies) державою, що дозволило компенсувати 50% втрат фонду оплати праці, спричинених скороченням робочого часу, уникнути масових звільнень, допомогти бізнесу утримати кваліфікованих працівників, підтримати відновлення

виробництва після скасування режиму ізоляції.

Таблиця 3.1 - Схема комплексного підходу щодо реалізації державної політики, спрямованої на мінімізацію кризових впливів COVID-19 у сфері зайнятості

Компонент державної політики	Зміст основних заходів політики
Стимулювання економіки та зайнятості	Активна фіскальна політика; сприятлива монетарна політика; кредитування і фінансова підтримка окремих секторів, включаючи сектор охорони здоров'я
Підтримка підприємств, робочих місць і доходів	Поширення соціального захисту на всіх громадян; впровадження заходів збереження зайнятості; надання фінансової допомоги / податкових пільг та інших видів допомоги для підприємств
Захист працівників на робочих місцях	Посилення заходів у сфері безпеки та гігієни праці; адаптація режимів роботи (наприклад, віддаленої роботи); запобігання дискримінації та соціальній ізоляції; надання доступу до медичного забезпечення усім працівникам; розширення застосування механізму оплачуваної відпустки.
Розрахунок на соціальний діалог у цілях ухвалення рішень	Зміцнення потенціалу та стійкості організацій, роботодавців і працівників; зміцнення потенціалу урядів; зміцнення інституцій і процесів соціального діалогу, колективних переговорів і трудових відносин.

Варто зазначити, що світова практика має ряд механізмів регулювання ринку праці і окремі з них можуть бути використані в Україні (таблиця 3.2) [72].

Механізми регулювання можуть бути реалізовані в рамках ініційованої урядом трудової реформи, суть якої полягає у зміні окремих положень Трудового Кодексу та суттєве посилення прав роботодавців. Зазначимо, що для подолання асиметрій ринку праці України в умовах досягнення Цілей сталого розвитку також необхідно [72]:

1. Популяризувати навчання впродовж усього життя, тому що відповідно до звіту «Skills forecast trends and challenges to 2030», опублікованого Європейським центром розвитку професійної освіти Cedefop, для надзвичайно динамічних та конкурентних ринків праці, ключовим фактором є інвестування у навички та компетенції працівників.

Таблиця 3.2 - Матриця асиметрій та механізмів регулювання ринку праці в Україні

<table>
<tr><th colspan="2">Тенденції</th><th rowspan="2">Механізми регулювання</th></tr>
<tr><th>Позитивні</th><th>Негативні</th></tr>
<tr><td>Інтеграція України до міжнародного ринку праці</td><td>Глобальна конкуренція на ринку праці</td><td>Реформа ринку праці, перегляд трудового законодавства</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Зміна характеру праці</td><td rowspan="2">Постійне оновлення вимог до працівників</td><td>Інвестування в освіту та охорону здоров’я. Забезпечення мінімального рівня соціального захисту населення. Відміна необґрунтованих пільг та субсидій, підвищення ефективності нормативного регулювання ринку праці</td></tr>
<tr><td>Розвиток когнітивних та соціально-побутових навиків, які сприяють адаптації працівників до нових умов праці</td></tr>
<tr><td>Зростає чисельність зайнятого населення</td><td>Демографічні загрози; старіння населення</td><td>Навчання працівників старшого віку новим вмінням та навичках відповідно до зміни характеру праці (програми навчання дорослих)</td></tr>
<tr><td>Середній розмір заробітної плати штатних працівників – 10,7 тис. грн.</td><td>Розміри реальної заробітної плати суттєво не змінюються; Гендерний розрив у рівні заробітної плати</td><td>На макрорівні: зменшення податкового навантаження на фонд оплати праці. Створення сприятливого середовища для розвитку ділової активності та бізнесових ініціатив жінок, розширення грантових форм підтримки та програм мікрокредитування жіночого підприємництва. На мікрорівні: збільшення заробітних плат та бонусів, а також створення безпечних та комфортних умов праці</td></tr>
<tr><td>Рівень безробіття поступово скорочується</td><td>Серед безробітних 53% – особи віком від 15 до 39 років, 26% – у віці від 40 до 49 років. У загальній кількості зареєстрованих безробітних, чоловіки становили –40%, жінки – 60%.</td><td>Використання гнучких форм зайнятості; підвищення кваліфікації працівників на постійній основі; підтримка розвитку дітей у ранньому віці</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Реформування освіти в Україні</td><td>Кожен 10-й безробітний шукає місце роботи вперше після закінчення навчання у закладах освіти різних рівнів.</td><td>Покращення професійної орієнтації та кар’єрного консультування молоді;</td></tr>
<tr><td>Трудова та освітня міграції населення</td><td rowspan="2">Забезпечення надійного та своєчасного визначення масштабів міграції, кваліфікаційно-професійних, освітніх та статевовікових характеристик мігрантів; моніторинг мотивів міграції, намірів та очікувань мігрантів. Державні програми повернення в Україну працюючих за кордоном та тих, хто навчається;
Зростання соціальних стандартів у трудовій сфері</td></tr>
<tr><td>Працівників не вистачає в усіх видах діяльності, а найбільше – у будівництві та промисловості.</td></tr>
<tr><td>Децентралізація влади</td><td>Масове вивільнення працівників</td><td>Перерозподіл працівників; створення нових робочих місць та нових професій; підготовка фахівців та розвиток навичок відповідно до потреб ринку праці</td></tr>
<tr><td>Поступове відновлення економіки</td><td>21% – зайнятих у неформальному секторі</td><td>Посилення відповідальності за тіньове працевлаштування і ведення господарства шляхом внесення змін до трудового законодавства; розвиток систем управління персоналом на мікрорівні</td></tr>
</table>

2. Стимулювати населення до покращення його рівня освіти, зокрема до збільшення тривалості навчання. На думку науковців, кількість років навчання суттєво впливає на рівень економічної активності. Відтак, дуже важливо щоб практично все населення України навчалося не менше, ніж 11 років, найбажаніше

– понад 13 років; при цьому тип освіти (професійно-технічна чи вища) на економічну активність практично не впливають [73, с. 36].

3. Зобов’язати компанії звітувати щодо внеску у забезпечення сталого розвитку, відповідно до Guidance on core indicators for entity reporting on contribution towards implementation of the Sustainable Development Goals [73]. Основними показниками, які повинні розкриватися компаніями у частині забезпечення зайнятості та гідної праці є: середньорічна тривалість підготовки в розрахунку на одного працівника з розподілом за категоріями працівників; витрати на підготовку одного працівника на рік з розподілом за категоріями працівників; заробітна плата та виплати працівникам з розподілом за типом зайнятості та статтю витрати на охорону здоров’я та безпеку працівників; частота/кількість випадків виробничого травматизму.

4. Забезпечити тісну співпрацю між усіма соціальними партнерами (державні органи влади, роботодавці, працівники), що призведе до формування у працівників компетенцій та навичок, відповідно до вимог ринку праці.

Важливою складовою державного стимулювання продуктивної зайнятості має бути створення сприятливих умов для широкого розвитку венчурного підприємництва. З метою вирішення проблем цієї сфери перед державним регулюванням зайнятості населення постали завдання: створити Державний венчурний фонд, розробити Концепцію розвитку національної венчурної індустрії, удосконалити національне законодавство з венчурного фінансування, переглянути й запровадити схеми податкового стимулювання інноваційної діяльності та фінансові стимули для інвестування до венчурних фондів малих і середніх інноваційних підприємств, забезпечити розвиток венчурної та інноваційної інфраструктури, сприяти розвитку коучинг-центрів [74].

Ефективність функціонування механізму державного регулювання зайнятості населення реалізується за допомогою державних програм сприяння зайнятості населення (рисунок 3.1), в яких робиться акцент на інноваційний розвиток, зокрема на державне стимулювання розширеного відтворення людського капіталу на основі інноваційної підприємницької діяльності [75].

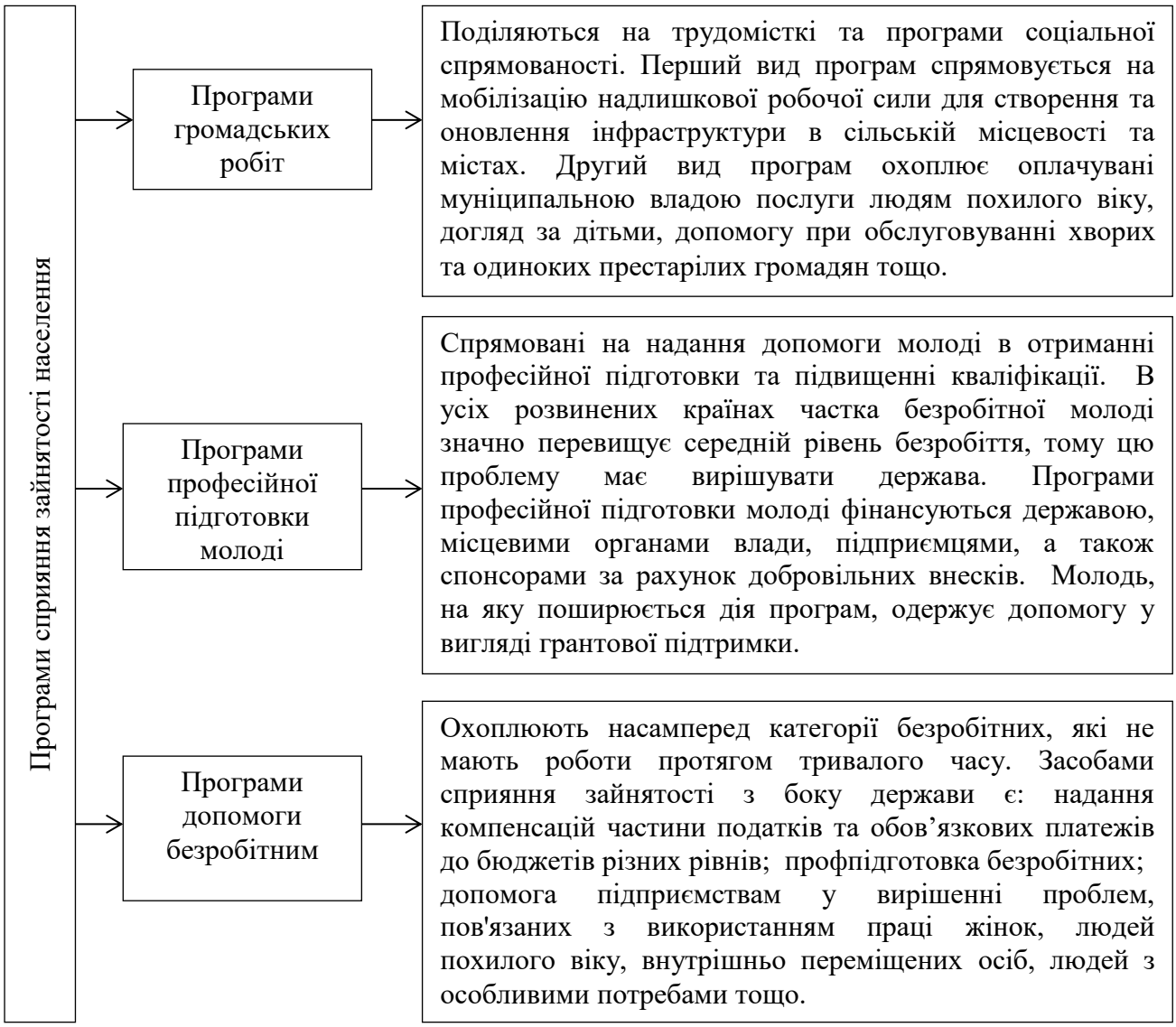

Рисунок 3.1 - Типи програм державного регулювання сприяння зайнятості населення

На основі аналізу теоретико-методичних аспектів та оцінки сучасного стану функціонування соціально-економічного механізму регулювання зайнятості населення узагальнено найбільш важливі положення та напрями його вдосконалення.

Запропоновано механізм державного регулювання зайнятості населення Хмельницького регіону, де обґрунтовано його функції, принципи та пріоритетні напрями підвищення ефективності впливу (рисунок 3.2).

Одним з пріоритетних напрямів удосконалення механізму державного

регулювання зайнятості населення має бути врахування стану економіки залежно від відповідної фази відтворювального циклу [76].

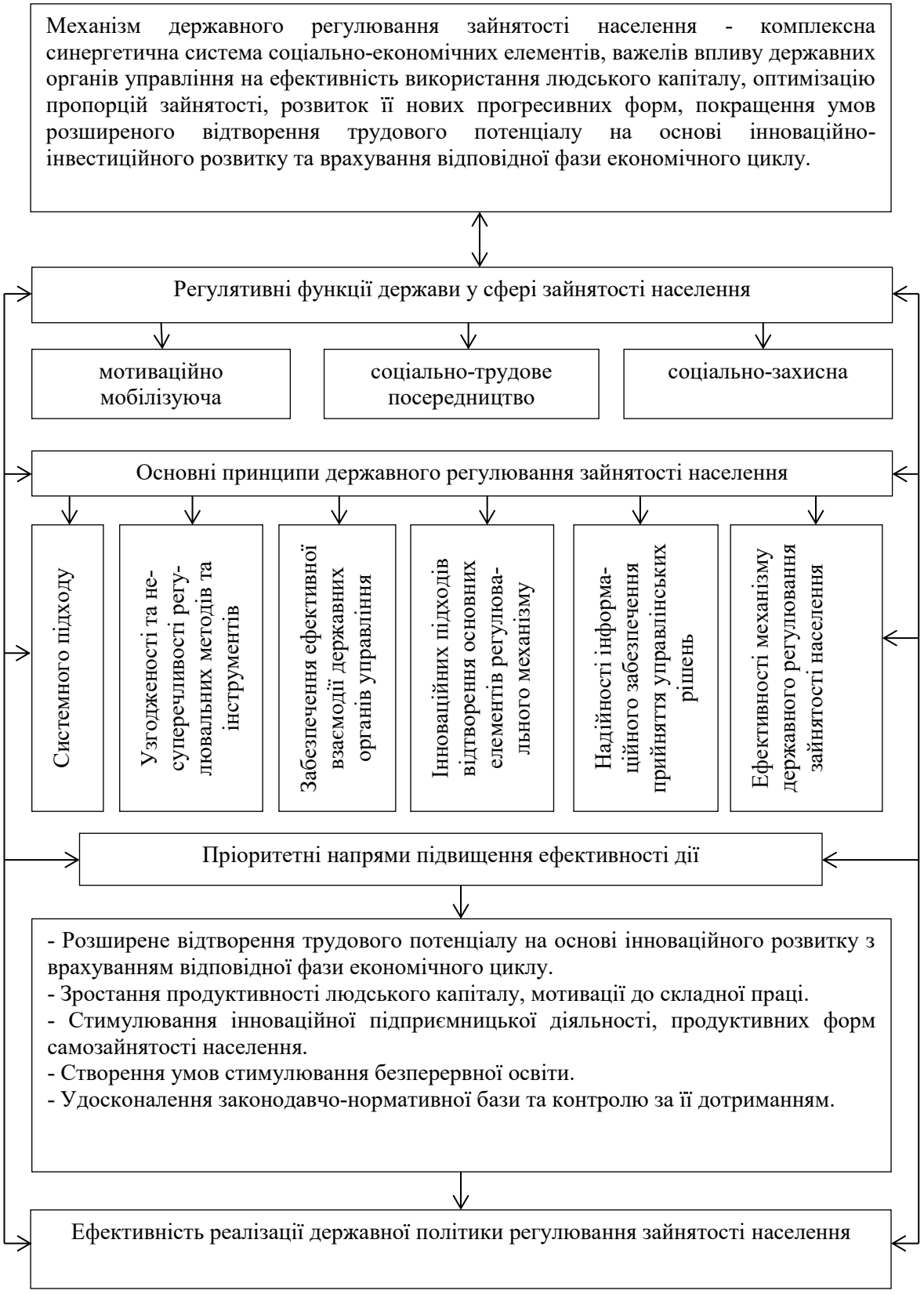

Рисунок 3.2 - Механізм державного регулювання зайнятості населення Хмельницького регіону

В умовах пожвавлення та піднесення економіки, коли зайнятість населення зростає, необхідно обмежити втручання державних органів управління в її розвиток, акцентувати увагу на проблемах підвищення ефективності використання людського капіталу, мотивації трудового потенціалу [77].

Фаза депресії закономірно посилює вплив держави на зайнятість населення. Отже, зусилля мають бути спрямовані на збереженні робочих місць, розвитку підприємництва на інноваційній основі, удосконаленні роботи центрів зайнятості, соціальному захисті населення. Найбільш активно державне регулювання зайнятості населення має відбуватися в умовах кризи через використання економіко-фінансових та адміністративних важелів.

3.2 Впровадження технології профілювання безробітного населення Хмельницької області в контексті переходу від безробіття до зайнятості

У сучасних умовах, коли тривалість періоду безробіття зростає, а кількість і якість вакансій відповідних локальних ринків не завжди відповідають вимогам продуктивної зайнятості, все наочніше проявляються проблеми забезпечення ефективності роботи Державної служби зайнятості, зокрема у напрямі працевлаштування безробітного населення [78].

Дослідження сучасних напрямів роботи Державної служби зайнятості з безробітним населенням дозволяє дійти висновку, що основним методологічним документом для цієї діяльності є єдина технологія надання соціальних послуг центрами зайнятості. Ключовими напрямами обслуговування незайнятого населення в зазначеному документі задекларовано навчання безробітних методам і техніці самостійного пошуку роботи, розширення кола засобів інформування про вакантні місця, сприяння безробітним в їх зусиллях щодо започаткування

власної справи, залучення незайнятих громадян до участі в оплачуваних роботах, до профорієнтаційних заходів та професійного навчання [79].

Водночас доцільно закцентувати увагу на тому, що в умовах зменшення кількості вакансій та зростання періоду безробіття, регіональні центри зайнятості потребують перегляду існуючих технологій працевлаштування окремих категорій безробітних. Усе більшої актуальності набуває процес індивідуалізації роботи з кожним безробітним з урахуванням його нахилів, здібностей, професійної мобільності , ступеня мотивації до трудової діяльності, тобто організації роботи регіональних центрів зайнятості з профілювання безробітних за групами ризику.

У зв'язку з цим виникає потреба розширення спектра заходів взаємодії безробітним населенням та врахування його індивідуальних вподобань і нахилів у професійній сфері, ступеня трудової мотивації тощо. Диференційований підхід до безробітного населення та його сегментація залежно від імовірності довго тривалості незайнятості дозволять досягти максимального ефекту від реалізації активних програм сприяння зайнятості та підвищити ефективність роботи служби [80].

Отже, виникає потреба у запровадженні в економічну практику технології профілювання безробітного населення.

Профілювання безробітних – це технологія сегментації зареєстрованих безробітних залежно від профілю професійної діяльності, рівня освіти, кваліфікації, статі, віку та інших соціально-демографічних характеристик, з урахуванням оцінки мотивації до праці, перспектив працевлаштування, ризиків довготривалого безробіття. Своєю чергою ризик довготривалого безробіття розраховується на базі оцінки індивідуальних характеристик безробітного, що відображають його потенціал та мотивацію до праці [81, с. 22].

Організаційно процедура профілювання безробітного населення складається з трьох послідовних етапів (рисунок 3.3). до її проведення залучаються фахівці Хмельницької служби зайнятості з працевлаштування.

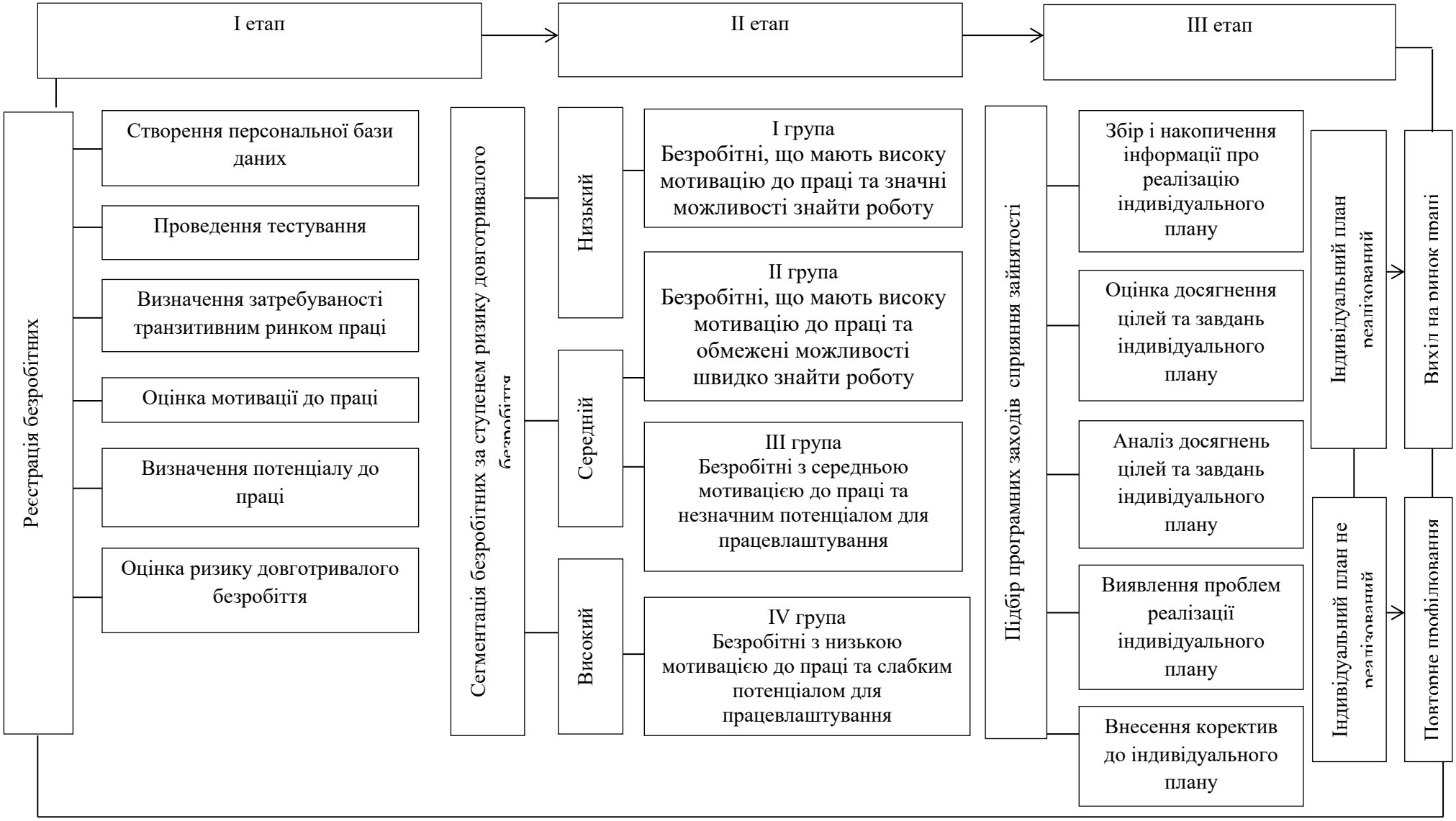

Рисунок 3.3 – Технологія профілювання безробітного населення

На першому етапі відбувається реєстрація незайнятої особи, ухвалюється рішення про надання або поновлення статусу безробітного, що є необхідною умовою проведення подальшого тестування та формування індивідуалізованої бази даних. Після реєстрації фахівець служби зайнятості інформує безробітного про мету і завдання профілювання, необхідність та доцільність проведення тестування, а також переваги процедури й очікувані результати. Проведення тестування передбачає збирання інформації за трьома складовими профілю безробітного [82, с. 81]:

1) базові дані (вік, стать, рівень освіти, сімейний статус, місце проживання);

2) професійні дані (статус зайнятості, тривалість незайнятості, кваліфікація, компетенції, професій, причина звільнення, стаж роботи, оплата праці, бажаний графік роботи, прийнятні умови праці, професійні прагнення, потреба у професійному навчанні, підвищенні кваліфікації);

3) особистісні дані (соціальні навички, мотивація до праці, потенціал до працевлаштування, темперамент, поведінка).

На другому етапі на базі спеціальних методик за результатами тестування безробітного визначається потенціал та вмотивованість до виходу на ТРП, а також оцінюється ризик перебування у стані довготривалого безробіття. Відповідно до отриманих оцінок безробітних сегментують за чотирма групами (таблиця 3.3).

Проведення такого оцінювання уможливлює більш точну сегментацію безробітних оскільки ті особи, що характеризуватимуться вищим потенціалом до праці та вмотивованістю, як правило, матимуть низькі показники ризику довготривалого безробіття, відповідно, потребуватимуть стандартних заходів активної політики зайнятості. Для інших груп заходи сприяння працевлаштуванню матимуть розлогий перелік. Однак для кожної конкретної особи вони будуть більш адресними, оскільки базуватимуться на даних персональної картки безробітного [83].

Отже, сегментація безробітних залежно від ступеня їх ризику тривалий час лишатися без роботи для кожної з груп дає змогу ще на початкових етапах

швидко виявити проблемні категорії безробітних з високою потенційною тривалістю незайнятості та залучити їх до спеціальних програм сприяння зайнятості.

Таблиця 3.3 – Сегментація безробітних за категоріями ризику тривалості безробіття

Групи сегментації	Критерії оцінювання потенціалу до працевлаштування	Очікувана тривалість безробіття
I. Безробітні, що мають високу мотивацію до праці та значні можливості знайти роботу	1. Рівень освіти, кваліфікації, досвід відповідають вимогам робочого місця. 2. Наявність кваліфікації у суміжних професіях. 3. Затребуваність наявної кваліфікації ринком праці. 4. Відсутність довготривалих перерв у робочому стажі. 5. Нечасті зміни видів професійної діяльності. 6. Відсутність звільнень за статтями. 7. Відсутність попередніх звернень до центрів зайнятості або перебування у статусі безробітного не більше 1 місяця	Менше місяця
II. Безробітні, що мають високу мотивацію до праці та обмежені можливості швидко знайти роботу	1. Належність до певних соціально-демографічних або освітніх груп. 2. Наявність незначної перерви у робочому стажі. 3. Відсутність навичок пошуку роботи. 4. Звільнення у зв’язку зі скороченням штату	1-4 місяці
III. Безробітні з середньою мотивацією до праці та незначним потенціалом для працевлаштування	1. Значна тривалість незайнятості. 2. Висока оплата праці за попереднім місцем роботи. 3. Стаж роботи більше 25 років. 4. Наявність однієї професії і відсутність бажання перенавчатися. 5. Зневіреність у пошуку роботи. 6. Професія не користується попитом на ринку праці.	4-12 місяців
IV. Безробітні з низькою мотивацією до праці та слабким потенціалом для працевлаштування	1. Звільнення за порушення трудової дисципліни. 2. Часті зміни робочого місця. 3. Тривала непрацездатність. 4. Судимість. 5. Слабкий стан здоров’я	Більше 1 року

На третьому етапі визначається індивідуальний план дій безробітного на основі даних, отриманих на попередніх стадіях профілювання. План складається з переліку активних заходів сприяння зайнятості для конкретної групи профілювання й передбачає приблизні терміни його виконання. Спеціальні активні програми сприяння зайнятості для кожної з профільних груп спрямовані

на узгодження зусиль працівника служби зайнятості та безробітних у напрямі підвищення конкурентоздатності останніх з урахуванням як індивідуальних інтересів, так і потреб локальних ринків праці [84].

Фахівець служби зайнятості ознайомлює безробітного з індивідуальним планом та можливостями отримання підтримки для його реалізації. Уточнення термінів виконання індивідуального плану лишається за безробітним. Саме він має вирішувати, які заходи обирати пріоритетними, а від яких можна відмовитися взагалі.

Невід'ємною частиною цього етапу є моніторинг реалізації індивідуального плану з працевлаштування, який вперше здійснюється після 30 денного терміну виконання плану. Моніторинг передбачає збирання і накопичення інформації про стан реалізації індивідуального плану, оцінку та аналіз досягнення цілей і завдань, виявлення складнощів у реалізації плану, внесення корективів до змісту плану.

У випадку невиходу на ТРП впродовж наступних місяців проводиться повторне профілювання. У таки випадках мова вже йде про високий ризик довготривалого безробіття, тому безробітному пропонується соціальний супровід у працевлаштуванні, що передбачає тіснішу співпрацю безробітного й фахівця служби зайнятості, а інколи і психологічну та соціальну підтримку [85].

Як бачимо, технологія профілювання є кращою альтернативою організації роботи служби зайнятості у напрямі сприяння працевлаштуванню, бо базується на індивідуальному підході до безробітних. Профілювання уможливлює підвищення адресності заходів щодо сприяння працевлаштуванню, які дозволяють скоротити термін перебування безробітних у стані незайнятості.

На сьогодні головними завданнями служби зайнятості є: розвиток активних програм зайнятості населення; підвищення конкурентоспроможності безробітних; адресна допомога у працевлаштуванні соціально-незахищених категорій населення; запровадження нових партнерських відносин з роботодавцями, стимулювання їх до створення нових робочих місць тощо.

У таблиці 3.4 наводиться спектр пріоритетних завдань Хмельницького обласного центру зайнятості на шляху реалізації технології профілювання

безробітного для обох цільових груп споживачів послуг.

Таблиця 3.4 - Спектр пріоритетних завдань Хмельницького обласного центру зайнятості на шляху реалізації технології профілювання безробітного

Завдання служби зайнятості		
За рівнями пріоритетності виконання	За цільовими групами	
	Послуги для безробітних	Послуги для роботодавців
І рівень	Реєстрація безробітних. Надання допомоги по безробіттю. Сприяння розширення доступу до інформації про моніторинг потреб ринку праці. Індивідуальна робота з безробітними. Оцінювання сильних/слабких сторін безробітного. Розроблення індивідуального плану сприяння зайнятості. Інформування про заходи з активної політики зайнятості. Забезпечення підтримки. Організація і проведення моніторингу реалізації індивідуального плану дій	Інформування роботодавців про кваліфікаційний склад осіб. Моніторинг потреб роботодавців. Сприяння у проведенні роботодавцями співбесід із кандидатами. Сприяння організації підготовки та підвищення кваліфікації на виробництві. Інформування роботодавців про активні заходи політики зайнятості. Надання роботодавцям компенсації витрат на оплату праці працевлаштованих осіб
ІІ рівень	Надання послуг щодо планування та розвитку кар'єри. Організація професійної підготовки, підвищення кваліфікації. Організація консультативних сесій для зареєстрованих безробітних. Забезпечення підтримки. Надання та підтримка інформації про потреби ринку праці.	Забезпечення підтримки щодо пропозиції робочої сили на ринку праці. Стимулювання діяльності роботодавців. Організація онлайн зв'язків з роботодавцями.
ІІІ рівень	Використання спеціалізованих ІТ-технологій для оцінки ризиків довготривалого безробіття. Моніторинг працевлаштування безробітного у випадку направлення до іншого провайдера. Планування активних заходів підтримки безробітних. Інформування безробітних. Проведення семінарів, тренінгів	Реєстрація вакансій та надання інформації про їх заповнення. Консалтинг щодо управління людськими ресурсами. Підбір кадрів для виконання громадських робіт тимчасового характеру. Надання консалтингової підтримки у розв'язані проблем роботи з трудовим колективом.

Завдання першого рівня пріоритетності спрямовані, насамперед, на моніторинг потреб як роботодавців, так і безробітного населення, що дозволить вже на початкових етапах упровадження технології шляхом проведення анкетування й оцінювання з'ясувати розбіжності в якісних характеристиках

потенційних здобувачів вакантних посад та вимогах роботодавців до них.

Завдання другого рівня пріоритетності охоплюють широкий спектр підтримки обох цільових груп [86].

Завдання третього рівня пріоритетності забезпечують додаткові можливості для обох цільових груп.

З метою проведення дієвої активної політики зайнятості населення службі зайнятості необхідно розробити й упровадити ефективні механізми профілювання безробітних. У цьому контексті рекомендації охоплюють [87]:

- розроблення, затвердження та впровадження в практику методології сегментації безробітних, які шукають роботу, залежно від їх перспектив працевлаштування;

- удосконалення й уніфікацію баз даних, що передбачає розробку загальних вимог до збирання та накопичення інформації про безробітних у розрізі віку, статті, видів економічної діяльності;

- розроблення диференційованих технологій активної роботи зі сприяння працевлаштуванню різних груп безробітних залежно від ризиків їх перебування у стані довготривалого безробіття;

- модернізація переліку послуг служби зайнятості щодо сприяння працевлаштуванню та перегляд умов їх надання різним групам безробітних.

Реалізація технології профілювання уможливить виявлення проблемних категорій безробітних з високим ризиком довготривалого безробіття на ранній стадії, сприятиме підвищенню адресності їх залучення до спеціальних програм, які враховуватимуть індивідуальні особливості безробітних і націлені на підвищення її конкурентоспроможності та сприяння поверненню на ринки праці.

Перевагою технології профілювання безробітних є те, що вона дозволить оптимізувати витрати державних коштів, призначених для боротьби з довоготривалим безробіттям, досягти скорочення його тривалості на контингенту. Крім того, її упровадження сприятиме забезпеченню більшої гнучкості роботи служби зайнятості, оскільки частка безробітних визначатиметься з урахуванням її фінансових та штатних можливостей і змінюватиметься залежно від жорсткості

чи послаблення цих обмежень.

3.3 Запровадження кращих практик європейських стандартів соціального захисту населення щодо підвищення якості та ефективності соціальних послуг

Глобальне хвилеподібне поширення пандемії коронавірусу (COVID-19), офіційно оголошеної ВООЗ у березні 2020 р., не лише призвело до масштабної рецесії у світовій економіці та торгівлі, а й обумовило безпрецедентно гострі кризові явища у соціально-гуманітарній і трудовій сфері країн і регіонів світу. Швидкість, масштаби, глибина «ураження» їхніх соціально-економічних систем під впливом епідеміологічного шоку виявилися настільки значущими, що відновлення потребуватиме суттєвих ресурсів і часу.

Чітку позицію щодо провідної ролі зайнятості та освіти (у т. ч. професійно-технічної) у подоланні негативних соціальних наслідків пандемії обстоює МОП. У липні 2020 р. організація провела віртуальний Глобальний саміт з питань впливу пандемії COVID-19 на сферу зайнятості, заявивши, що постпандемічне відновлення цієї сфери та ринків праці має тісно ув’язуватися зі скороченням бідності та захистом соціальних прав людей і здійснюватися за принципом «зробити краще, ніж було» (building back better).

Заходи з підтримки зайнятості та стійкості національних ринків праці, реалізовані державами у період пандемії COVID-19, мали досить значний позитивний ефект. За даними МОП, понад 40 країн регіону Європи у складі комплексу антикризових заходів впровадили схеми «тимчасового субсидування заробітної плати» (temporary wage subsidies) державою, що дозволило компенсувати 50% втрат фонду оплати праці, спричинених скороченням робочого часу, уникнути масових звільнень, допомогти бізнесу утримати кваліфікованих працівників, підтримати відновлення виробництва після скасування режиму

ізоляції. Наприклад, у Франції на початок липня 2020 р. на участь у державній Програмі допомоги на випадок часткового безробіття (Chômage Partiel) були подані заявки на допомогу виплати зарплати для понад 14 млн працівників (56% усіх зайнятих). У Швейцарії аналогічною антикризовою схемою у квітні

2020 р. було охоплено майже 2 млн працівників (37% усіх зайнятих). Загалом у країнах Європи без застосування схем «тимчасового субсидування заробітної плати» у період пандемії COVID-19, зумовлені скороченням робочого часу загальні втрати фонду оплати праці усіх категорій працівників становили б у середньому 6,5%, а низькооплачуваних працівників – відповідно, 17,3%. Зокрема, Ірландія, Португалія та Іспанія є найбільш постраждалими від зумовленого пандемією скорочення фонду оплати праці через скорочення робочого часу та зростання поляризації ринків праці [88]. Однак зазначений позитивний ефект від упровадження антикризових заходів у сфері зайнятості у кінцевому підсумку виявився недостатньо вагомим.

Вочевидь, політика макроекономічного відновлення у постпандемічний період має грунтуватися на адекватній оцінці впливу, що чинять на ринки праці сучасні глобальні тренди. На думку експертів Всесвітнього економічного форуму, майбутнє сфери зайнятості у період до 2025 р. визначатимуть п’ять ключових трендів (таблиця 3.5), два з яких – автоматизація виробництва та економічна рецесія, обумовлена пандемією COVID-19, – матимуть ефект «подвійного потрясіння» для працівників у всьому світі.

Європейські стандарти соціального захисту формувалися поступово, протягом щонайменш 80 років та закріплені у різних нормативних актах. Їх значна кількість зумовлена тим, що вони охоплюють широку сферу суспільних відносин. Серед найважливіших джерел стандартів соціального захисту варто виокремити: Загальну декларацію прав людини; Міжнародний пакт про соціальні, економічні та культурні права; Європейський кодекс соціального забезпечення; документи Міжнародної організації зі стандартизації тощо. Загальна декларація прав людини містить широкий спектр громадянських, політичних, соціально-економічних та культурних прав [89].

Таблиця 3.5 - Ключові тренди впливу на розвиток глобальної сфери зайнятості у 2020– 2025 рр.

Тренд	Основні наслідки впливу тренду
Автоматизація виробництва та робочих місць	Впровадження компаніями сучасних технологій і автоматизація суттєво змінюють функції, робочі місця і кваліфікацію працівників. З цієї причини у наступні п’ять років майже 43% опитаних компаній планує скорочувати свою робочу силу, тоді як 34% має намір її збільшити. До 2025 р. роботодавці розподіляти роботу між людьми і машинами приблизно порівну. Під впливом автоматизації у цей період може бути скорочено 85 млн існуючих та створено 97 млн нових робочих місць.
Революція в робототехніці	По мірі еволюціонування економіки і ринків праці виникатимуть нові робочі місця та функції, пов'язані з технологіями штучного інтелекту, у т.ч. у сферах: неоплачуваного догляду за членами сім'ї; створення контенту (в т.ч. управління соціальними мережами); «зеленої» економіки; інженерної справи; хмарних обчислень; розробки продукції та ін.
Попит на аналітичне мислення, творчий потенціал і гнучкість працівників	У 2025 р. до числа найбільш затребуваних навичок увійдуть аналітичне мислення, творчий потенціал і гнучкість. Як вважають роботодавці, в найближчі роки все більшого значення набуватимуть критичне мислення, здатність до аналізу та вирішення робочих задач. , хоча на це послідовно вказувалося в попередніх виданнях обстеження. Також зростає попит на здібності працівників, пов'язані з умінням управляти собою, такі як активне навчання, витривалість, стійкість до стресу і гнучкість. За очікуваннями компаній, до 2025 р. 40% працівників потребуватимуть перекваліфікації протягом 6 міс. При цьому 94% керівників підприємств очікують, що працівники застосовуватимуть на роботі нові навички, тоді як у 2018 р. аналогічні очікування мали лише 65% керівників.
Підвищення кваліфікації працівників	У 2020–2025 рр. найбільш конкурентоспроможні компанії зосередять увагу на підвищенні кваліфікації своїх працівників. Майже 50% працівників потребуватимуть перепідготовки щодо базової кваліфікації. Для працівників, які залишаться на своїх посадах, частка основних навичок, що зміняться протягом наступних п’яти років, становить 40%. Приблизно 66% компаній розраховують, що їхні інвестиції у підвищення кваліфікації та перекваліфікацію працівників окупляться за рік. Лише 21% компаній повідомляє про можливість використання державних коштів для перепідготовці кадрів. Державний сектор повинен створити стимули для інвестицій у ринки і робочі місця завтрашнього дня, посилити соціальний захист скорочених працівників, здійснити давно назрілі реформи систем професійної освіти і підготовки кадрів.
Поширення дистанційної роботи і дистанційних форм навчання та освіти	Приблизно 84% роботодавців планують прискорити цифровізацію робочих процесів, зокрема, значно розширювати дистанційну роботу. Вони мають можливості для переходу 44% їх робочої сили на функціонування в дистанційному режимі. Водночас 78% провідних представників ділових кіл припускають, що дистанційна форма роботи матиме негативний вплив на продуктивність праці працівників. За останні роки в 4 рази зросла кількість осіб, які за власною ініціативою шукають можливості для навчання в Інтернеті, у 5 разів збільшилось надання роботодавцями можливостей онлайн-навчання своїм працівникам, у 9 разів зросла кількість учнів, які отримують доступ до Інтернет-навчання через державні програми. Зайняті роблять більший наголос на курсах розвитку особистості, а безробітні більше цікавляться набуттям цифрових навичок та вивченням інформаційних технологій.

Не зважаючи на те, що її було прийнято у вигляді резолюції Генеральної Асамблеї ООН, тобто лише із рекомендаційним призначенням, переважна більшість країн, розглядають проголошені у декларації права у якості юридичних норм, що є обов'язковими до виконання [90].

Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права прийнято 16.12.1966 р., а ратифіковано Указом Президії Верховної Ради УРСР № 2148-VIII від 19.10.1973 р. Більшість країн визнають юридичну обов'язковість положень Пакту про економічні, соціальні та культурні права [91].

Європейський кодекс соціального забезпечення підготовлений за ініціативою Парламентської Асамблеї Ради Європи, яка висловилася про необхідність створення «Європейського кодексу соціального забезпечення, ефективність якого була б виражена не в стандартизації законодавства щодо соціального забезпечення в різних країнах, а у підведенні різними методами соціального забезпечення кожної країни до еквівалентно більш високого рівня". Кодекс містить мінімальні стандарти захисту, які договірні держави повинні надавати у зв'язку з дев'ятьма традиційними соціальними ризиками, а саме: хворобою, безробіттям, старістю, трудовим каліцтвом, професійним захворюванням, материнством, інвалідністю, втратою годувальника, утриманням дітей [92]. Міжнародний стандарт ISO 26000 «Соціальна відповідальність» є джерелом стандартів соціального захисту населення, оскільки метою соціальної відповідальності є сприяння сталому розвитку.

Організації по всьому світу та усі зацікавлені сторони все більше усвідомлюють необхідність та переваги соціально відповідальної поведінки. Прихильність організації до добробуту суспільства та навколишнього середовища стала центральним критерієм оцінки її загальної діяльності та її здатності продовжувати ефективно працювати.

Діяльність організації щодо соціальної відповідальності може впливати, серед іншого на [93]:

- конкурентні переваги;

- репутацію;

- здатність залучати та утримувати працівників, клієнтів, користувачів тощо;

- підтримку морального духу, працьовитості та продуктивності працівників;

- відносини з компаніями, урядами, засобами масової інформації, постачальниками, однолітками, клієнтами та спільнотою, в якій вона працює. [94].

Міжнародний стандарт ISO 9001 «Системи менеджменту якості», розроблений Міжнародною організацією зі стандартизації, також можна віднести до джерела стандартів соціального захисту населення внаслідок того, що це стандарт, який визначає вимоги до системи управління якістю, що допомагає підприємствам та організаціям бути більш ефективними та покращує задоволеність клієнтів.

Впровадження системи управління якістю допоможе [95]:

- оцінити загальний контекст організації, щоб визначити, на кого впливає ваша робота і чого вони очікують від вас. Це дозволить вам чітко сформулювати свої цілі та визначити нові можливості для бізнесу;

- поставити своїх клієнтів на перше місце, переконавшись, що ви послідовно задовольняєте їхні потреби та підвищуєте їхнє задоволення. Це може привести до збільшення кількості нових клієнтів та збільшення бізнесу вашої організації;

- працювати більш ефективно, оскільки всі ваші процеси будуть узгоджені та зрозумілі кожному у бізнесі чи організації.

Це підвищує продуктивність та ефективність, зменшуючи внутрішні витрати [96]. Заслуговує на увагу також і міжнародний стандарт SA 8000, що створений компанією Social Accountability International, місія котрої полягає у просуванні прав людини для працівників в усьому світі.

Вимоги даного стандарту є універсальними щодо географічного місцезнаходження, галузі промисловості та розміру компанії та стосуються дитячої праці, примусової праці, дискримінації, робочого часу, заробітної плати тощо. [97]. З вищеперерахованих загальноприйнятих стандартів соціального захисту населення випливають такі застосовувані аспекти сфери надання соціальних послуг, як інклюзивність; персоніфікація; соціальна відповідальність;

рівність доступу; продуктивність зайнятості; гідний рівень життя (рисунок 3.4).

Одним із важливих напрямів для України в процесі децентралізації є соціальна допомога, як сфера, що безпосередньо стосується членів об'єднаних територіальних громад, які внаслідок різних причин потребують підтримки.

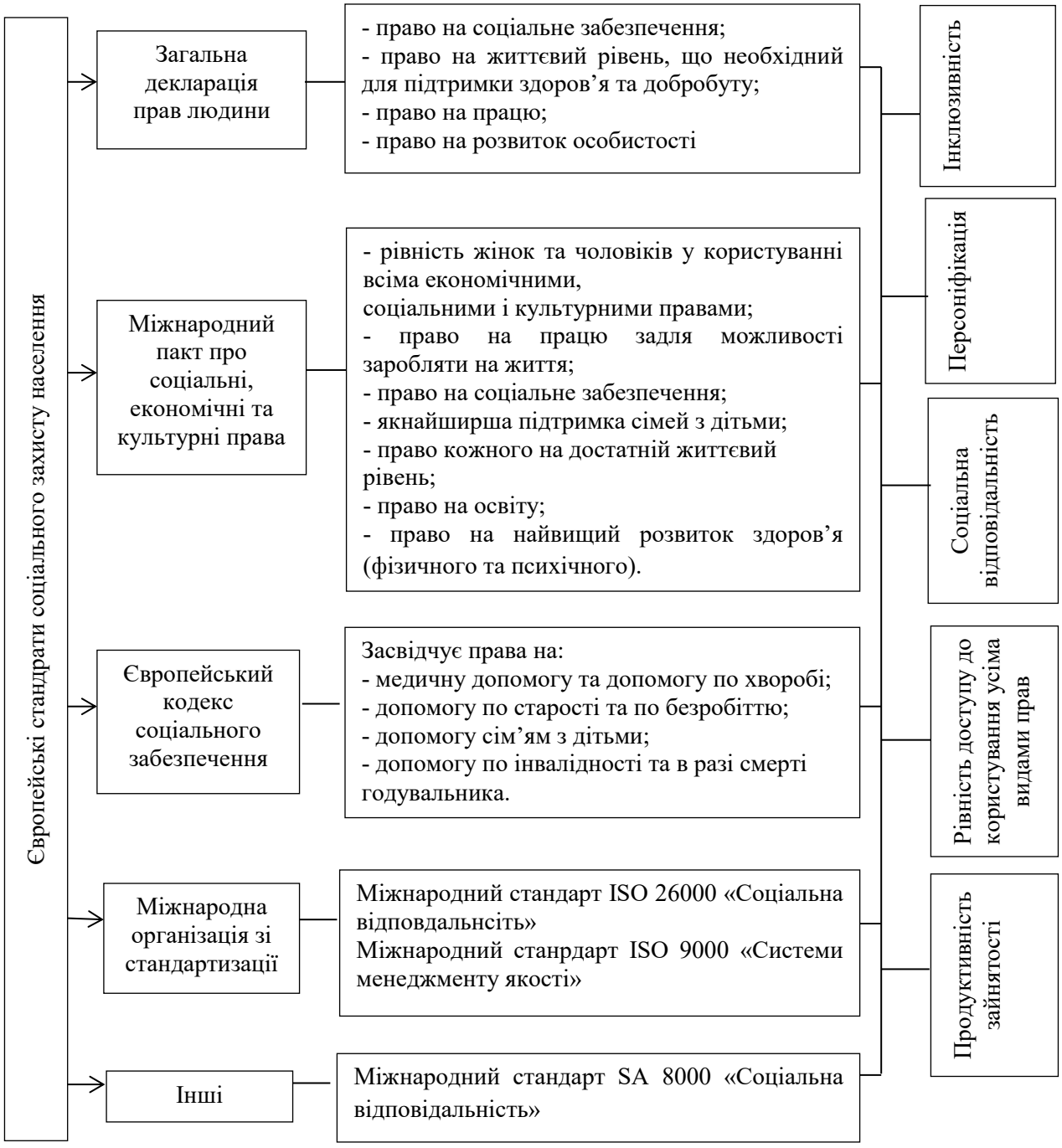

Рисунок 3.4 - Європейські стандарти соціального захисту населення

Завдання є мало дослідженим, оскільки створені громади ще самі мають не задоволені потреби для свого розвитку. Проте досвід європейського

самоврядування свідчить, що недостатність уваги, що приділяється соціальній сфері загалом та соціальній допомозі зокрема призводить до гальмування процесів розвитку громад у довгостроковій перспективі, а подекуди й до відтоку жителів громади.

Отже ключовим завданням постає узгодження соціальних потреб жителів із планами економічного розвитку територій. Саме тому використання досвіду європейських країни, що вже пройшли цей шлях, досягнувши як соціальних так і економічних цілей є важливим задля гармонійного розвитку регіонів України.

Річний (2019 рік) звіт Комітету соціального захисту (Social Protection Committee - SPC) щодо моніторингу соціальної ситуації в ЄС та розробки політики соціального захисту акцентує увагу не лише на вже досягнутих аспектах, проте й на висновках та загальних пріоритетах, які мають керувати підготовчою роботою для подальшого зростання.

Загалом ЄС продовжує переживати економічне зростання та нещодавно досяг рекордних рівнів зайнятості – 240 мільйонів людей - й демонструє помітне та широкомасштабне покращення соціальної ситуації – більш ніж п’ять мільйонів осіб вийшли із зони ризику бідності та соціальної ізоляції; зменшилася глибина бідності; спостерігалося незначне зниження нерівності доходів – що відображає позитивний вплив політики ЄС та держав-членів за останні роки [97].

Серед окреслених аспектів ключовими визначено такі як рівень зайнятості, проблема бідності серед працюючих, зменшення глибини бідності, зменшення нерівності доходів тощо (рисунок 3.5) [98].

Не зважаючи на нещодавні позитивні зрушення, ціль, яку ставить перед собою Європа щодо виведення двадцяти мільйонів людей із зони ризику бідності чи соціальної ізоляції залишається малоймовірною. Зростання рівня зайнятості, що відображається у зростанні доходів серед працездатних осіб, потребує особливої уваги до зростання рівня зайнятості серед молоді та працівників старшого віку, подальшого скорочення тривалого безробіття та розширення участі жінок у ринку праці.

Рівень зайнятості молоді покращується, проте значна її частка все ще

залишається економічно неактивною, що має негативні наслідки для потенційного зростання і може призвести до вищого ризику бідності та соціальної ізоляції у майбутньому. Покращення участі жінок у ринку праці може бути досягнуте політикою балансу між роботою та особистим життям – сімейні відпустки, гнучкі режими роботи тощо.

Рисунок 3.5 - Ключові аспекти соціальної ситуації в ЄС

Нові можливості та нові виклики, що виникають внаслідок глобалізації, прогресу нових технологій та демографічного розвитку, призводять до швидкої зміни як самого суспільства так і ринку праці та чинять подальший тиск на системи соціального захисту й посилюють потребу у набутті працівниками належних навичок. До того ж нові форми зайнятості пропонують нові можливості роботи та нові джерела доходу, але також кидають виклик способу проектування та фінансування систем соціального захисту. Щоб повною мірою скористатися

цими можливостями, пом'якшуючи ризики, слід докладати постійних зусиль з модернізації систем соціального захисту, забезпечуючи доступ усіх працівників та самозайнятих осіб до належного соціального захисту.

Посилення інклюзивності відновлення економіки досі залишається важливою проблемою. Зусилля щодо реформ та соціальні інвестиції необхідно активізувати з огляду на невизначеність щодо майбутніх економічних перспектив.

З огляду на демографічні тенденції, поряд із забезпеченням адекватності та стійкості пенсійних систем, набуває актуальності забезпечення тривалішого та здоровішого трудового життя та інклюзивності ринків праці, дружніх до літніх працівників – змін, що стосуються «пізньої кар'єри» [98].

Серед тенденцій, що є подібними для багатьох країн світу, та які вплинули на надання державних послуг й впливають на розвиток інтегрованих послуг можна виокремити демографічне старіння, маркетизація надання послуг, залучення та вибір користувачів, а також спільне виробництво послуг.

На підставі вищевикладеного, наступним елементом модернізації надання соціальних послуг в Україні можемо виокремити діджиталізацію надання послуг. Прийняття цифрових технологій вимагає від державних соціальних служб здобуття нових компетентностей. На семінарі Європейської соціальної мережі (ESN) Make it Digital! у співпраці з IBM Watson Health визначено, що нові інструменти, такі як віртуальна реальність (VR) або штучний інтелект (AI), можуть бути дуже цінними для поліпшення сфери соціальних послуг, а також, що їх слід застосовувати, якщо вони справді можуть зробити системи більш ефективними для персоналу та кінцевих споживачів [98].

Сучасні технології наразі дозволяють збирати та оцінювати великі обсяги даних та отримувати цінну інформацію. Завдяки використанню штучного інтелекту, наприклад, машинного навчання, глибокого навчання тощо, місцеві органи влади в Європі починають краще використовувати дані для вирішення соціальних проблем або для допомоги професіоналам у прийнятті рішень щодо видів підтримки, на яку мають право бенефіціари.

Одним з бар'єрів щодо цифровізації соціальних послуг є занепокоєння з

приводу упередженості в алгоритмах, що використовуються штучним інтелектом.

Іншим потенційним бар’єром у процесі цифровізації сфери надання соціальних послуг є необхідність зміни культури організації, щоб зробити її цифровою. Для того, щоб персонал сам користувався цифровими послугами, надзвичайно важливим є залучення їх до усіх етапів процесу. У Барселоні персонал був залучений на кожному етапі процесу. Концепція була створена за участю професіоналів, які також переглянули словники та підтвердили початкові результати. Фахівці соціальних служб також оцінили пропозиції системи та пояснили, що в більшості випадків вони були настільки ж адекватними, як і висновки, до яких вони самі дійшли б.

Використання цифрових заходів може стати ефективним інструментом у вирішенні соціальних проблем, і громадським організаціям важливо сфокусувати увагу на їх цінності. Подолання бар'єрів у цифровізації є важливим, оскільки вона може підтримати професіоналів та допомогти вразливим людям. Маркетизація надання послуг є наступним елементом світової практики задля модернізації надання соціальних послуг.

Відповідно до підходу «Нове державне управління», користувачі послуг розглядаються як клієнти, а державні службовці - як менеджери послуг. Наприклад, в активній політиці ринку праці, запровадженій багатьма європейськими державами, державний службовець виступає керівником справи, забезпечуючи доступність різних послуг для безробітних, з метою якомога швидшої інтеграції людини на ринок праці. Цей підхід полягає у більш скоординованому наданні пільг, підтримці зайнятості та доступі до соціальних послуг. Рекомендація пропонує національним урядам розробити стратегії, що включають надання підтримки доходів, підтримки зайнятості та доступу до якісних послуг, включаючи догляд за дітьми, житло, консультування з питань боргу та медичні послуги.

Досвід Польщі щодо розвитку стійких та інклюзивних громад може бути використаний як механізм модернізації надання соціальних послуг в Україні. Проєкт, у процесі реалізації якого в Польщі створювалися Молодіжні клуби

«Happy Frog», загальною вартістю 25900 євро, було спрямовано на посилення соціальної активності маргіналізованої молоді. Дітям із бідних сільських сімей з високим рівнем безробіття пропонується можливість уникнути замкненого кола бідності та залежності від соціальних виплат завдяки молодіжним клубам, що підтримуються Європейським соціальним фондом (ESF).

Два молодіжні клуби було створено в селах колишніх радгоспів, районах з високим рівнем концентрації сімей з одним або обома батьками, які тривалий час не працюють і майже повністю залежать від системи соціального захисту. Низька самооцінка та обмежена участь у ринку праці тут є загальним явищем. Більшість дітей мають погані результати в школі, обмежений доступ до позашкільної освіти та відсутність місць дозвілля.

Зазвичай вони закінчують освіту достроково і залишаються виключеними з ринку праці. Проект має на меті дати їм кращий початок життя за допомогою молодіжних клубів, що пропонують допомогу у виконанні шкільних домашніх завдань та додаткові освітні заходи для покращення розуміння та навичок письма, математики та цифрової грамотності, а також соціальних та громадянських компетентностей. Він також пропонує варіанти дозвілля для дітей із бідних сімей, організовуючи такі заходи, як каное, вітрильний спорт, мистецькі майстер-класи або ігри на свіжому повітрі, які використовують місцеві ресурси району. За такої підтримки молоді люди можуть уникнути повторення траєкторії своїх батьків.

Ще одним прикладом надання соціальних послуг в об’єднаних територіальних громадах Польщі є проєкт «П’ятдесят відтінків сеньйора», лідером якого виступає неурядова організація, а центр соціальної допомоги – партнером [96]. Проєкт, що реалізовувався в період 2018 – 2020 років є відповіддю на потреби осіб віком понад 60 років.

Серед заходів у рамках проєкту особам похилого віку було запропоновано наступні заходи:

- лекції – виходячи із інтересів групи – з мандрівниками, експертами у різних галузях тощо;

- заходи рухової активності задля покращення фізичної форми – басейн,

рукоділля, скандинавська ходьба, інтеграційні зустрічі тощо;

- заняття з комп'ютерної грамотності;

- навчання наданню першої долікарської допомоги;

- навчання з надання самодопомоги; -

- зустрічі старших людей з молоддю у сфері профілактики раку молочної залози; - організація виставкових стендів під час місцевих подій тощо.

Реалізація проєкту супроводжувалася друком інформаційних буклетів про заходи, що проводилися для людей похилого віку та видавництва брошури «Політика на підтримку осіб похилого віку в гміні Тлущ».

Проект «City for all», що впроваджено муніципалітетом Яфо (Yafo), Тель-Авів (Ізраїль) передбачає застосування картографування за допомогою геоінформаційних систем (ГІС). Картографування використовується для складання карти районів, де проживають найбільш вразливі групи населення. Підрозділ стратегічного містобудування використовує муніципальні дані для картографування географічних районів, де потрібне соціальне втручання.

Картографування ГІС також поєднане із соціальним опитуванням для виявлення щоденних проблем, з якими стикаються вразливі верстви населення, для врахування їх при плануванні соціальних послуг, які мають задовольнити потреби та створити можливості для цих груп населення.

Завдяки співпраці між муніципалітетом та соціальними службами місцева влада використовує соціальне картографування для інтеграції соціальних факторів у містобудуванні, сприяючи створенню інклюзивних та стійких місцевих стратегій на підставі більш обґрунтованих фактичних даних [97]. Програма була повністю профінансована муніципалітетом. ЇЇ метою стала соціальна перспектива відновлення міста, реагування на потреби вразливих верств населення та врахування цих потреб у загальному плані розвитку.

Програма призвела до створення соціальної бази даних з інформацією про потреби вразливих верств населення, що проживають на території муніципалітету Яфо. Використання картографування на базі ГІС дозволило фізичному плануванню стати більш чутливим до потреб населення. Зокрема, пріоритети було

зміщено до необхідності забезпечення доступності державних послуг, доступного житла та адаптації житлових квартир до потреб різних домогосподарств. Проте повна оцінка програми ще не проводилася.

Застосування соціального картографування за допомогою геоінформаційних систем, на нашу думку, не лише сприятиме створенню соціальної бази даних, проте стане орієнтиром для залучення неурядових надавачів соціальних послуг до пріоритетних територій. Проект «B-MINCOME» - поєднання мінімального гарантованого доходу з активною соціальною політикою у неблагополучних міських районах Барселони (Іспанія) також вартий до розгляду [98].

Міською радою Барселони увагу було сконцентровано на важливості вимірювання та оцінки інструментів соціальної підтримки. Департамент соціальних інновацій здійснює попередню та постфактум якісну та кількісну оцінку соціальних стратегій міста для підвищення стійкості соціального планування. Метою цього проекту було визначення, який тип соціальної підтримки (умовна/безумовна, пасивна/активна, пасивна+активна) сприяє зменшенню рівня бідності та соціальної ізоляції та потенційно може бути запроваджений в інших районах міста.

Пілотний проект виявився ефективним у покращенні добробуту сімей і усвідомленні їх економічного становища. Проте статистичні дані показують, що втручання могло призвести до скорочення участі у трудовій діяльності.

У січні 2020 року Міністерством соціальних справ Естонії було оприлюднено намір внести зміни до Закону про страхування на випадок безробіття та Закону про послуги та виплати на ринку праці задля вдосконалення системи захисту від безробіття [98]. Документ містить чотири основні розділи, один з яких частково стосується тимчасової роботи.

Для одночасного отримання допомоги по безробіттю та оплати за роботу, запропоновано три варіанти:

1) дозволити тимчасову роботу під час безробіття (наприклад, до одного місяця);

2) дозволити часткове безробіття, тобто особа, яка втрачає основну роботу

(наприклад, 80% від попереднього заробітку), має право на підтримку;

3) підтримувати діючу систему, тобто одночасне отримання допомоги по безробіттю та винагороди за роботу не дозволяється, проте період отримання допомоги не зменшується.

Цей період буде перенесено, оскільки особа матиме право на невикористані дні допомоги пізніше (після тимчасової роботи).

Таким чином, починаючи з вересня 2020 року, в Естонії надано можливість братись на тимчасову роботу (одноразове робоче завдання), перебуваючи на обліку як безробітний. Раніше безробітна особа мала припинити свій статус безробітного, якщо вона мала намір брати участь у підробітках (наприклад, одноразова лекція, публікація платної статті, заміна колишнього колеги на кілька днів тощо).

До тимчасової зайнятості застосовуються такі умови:

- безробітна особа може працювати до 8 днів на місяць (наприклад, 8 днів за одним контрактом або 8 контрактів, кожен за один робочий день); -

- винагорода, виплачена за тимчасове працевлаштування, не може перевищувати 40% мінімальної заробітної плати за поточний рік (233,6 євро на місяць у 2020 році);

- робочі завдання можуть виконуватися терміном до 12 календарних місяців протягом 24 місяців;

- зайнятість повинна оформлюватися: трудовим договором; договором згідно зобов'язального законодавства; або контрактом на державну службу.

Застосування описаного механізму, що зберігає зв’язок безробітних із ринком праці, може бути корисним для України, оскільки існуюча тенденція довготривалого безробіття та неформальної зайнятості не лише чинить тиск на існуючу систему соціального забезпечення, проте перешкоджає гармонійному та конкурентному розвитку територій.

Висновки до розділу 3

З метою підвищення зайнятості та соціального захисту населення Хмельницької області від безробіття:

Визначено пріоритетні напрями підвищення ефективності реалізації механізму державного регулювання зайнятості населення регіону. Основна увага приділена системному стимулюванню зайнятості шляхом розвитку інноваційного підприємництва на державному рівні, удосконаленню теоретичних положень, розширенню системи важелів та інструментів, використання яких спрямоване на забезпечення збереження та створення нових робочих місць для сільського населення, розробку і реалізацію Програм сприяння зайнятості населення та підвищення ефективності механізму державного регулювання зайнятості населення в Україні.

Запропоновано впровадження технології профілювання безробітного населення Хмельницької області в контексті переходу від безробіття до зайнятості. Запропоновано оптимізувати роботу з безробітним населенням шляхом профілювання безробітних за групами ризику, що дозволить вже на початкових етапах швидко виявляти категорії безробітних з високою потенційною тривалістю незайнятості та залучити їх до спеціальних активних програм сприяння зайнятості. Розроблено рекомендації щодо визначення методів і форм роботи з незайнятими, які мають різні можливості працевлаштування, та заходи щодо удосконалення технологій роботи служби зайнятості з різними категоріями зареєстрованих безробітних.

Обґрунтовано запровадження кращих практик європейських стандартів соціального захисту населення щодо підвищення якості та ефективності соціальних послуг. Серед елементів європейських стандартів соціального захисту населення щодо підвищення якості та ефективності соціальних послуг варто виокремити наступні: - інтеграція соціальних послуг, як ряд заходів, що здійснюються для досягнення ефективної координації між розрізненими

послугами та поліпшення результатів їх застосування до користувачів; діджиталізація надання послуг, як інструмент підвищення ефективності послуг для споживачів та допомоги професіоналам у прийнятті рішень; маркетизація послуг, як інструмент посилення конкуренції у сфері надання соціальних послуг, а відповідно й підвищення якості та зменшення витрат; залучення інститутів громадянського суспільства до послуг з догляду та «освіти протягом усього життя», як інструмент поліпшення доступності послуг, посилення соціальної активності членів громади, профілактики спадкової бідності та безробіття; застосування соціального картографування не лише в якості інструмента створення соціальної бази даних, а й як інформаційного ресурсу в процесі залучення неурядових постачальників соціальних послуг до проблемних територій; збалансоване поєднання пасивної та активної соціальної політики як інструмент гармонізації розвитку потенціалу громади; дозвіл на тимчасову роботу у період перебування на обліку безробітними особами, як інструмент профілактики довготривалого безробіття та збереження зв'язку із ринком праці.

Узагальнено ключові аспекти моніторингу соціальної ситуації в ЄС. Обґрунтовано ефективність застосування низки елементів європейських стандартів соціального захисту – інтеграція послуг, діджиталізація надання послуг, маркетизація послуг, залучення інститутів громадянського суспільства до надання послуг із догляду та «освіти протягом усього життя», використання соціального картографування, досягнення балансу пасивної та активної соціальної політики, впровадження дозволу на тимчасову роботу серед зареєстрованих безробітних – щодо підвищення якості та ефективності соціальних послуг в Україні.

ВИСНОВКИ

У першому розділі дипломної роботи магістра узагальнено теоретико-методологічні засади дослідження зайнятості та соціального захисту населення від безробіття. Здійснено ретроспективний аналіз трансформації зайнятості населення; досліджено концепції економічного змісту «соціальний захист населення». Обґрунтовано особливості соціального захисту населення від безробіття.

З’ясовано, що зайнятість населення є важливим показником соціального прогресу суспільства. Зайнятість населення можна розглядати як сукупністю відносин, пов’язаних із забезпеченням працездатного населення робочими місцями, як безпосередньо процес забезпечення робочими місцями та як відносну категорію, тобто ступінь участі працездатного населення в суспільній праці, яка приносить дохід. Установлено, що з розвитком ринкової економіки і загострення проблем зайнятості у світовій економіці в умовах НТР нетипові форми зайнятості витісняють стандартну зайнятість.

Визначено, що на рівень зайнятості впливають як макроекономічні чинники (соціально-економічний устрій, політика держави), так і чинники, які залежать від певного способу, мети форми організації виробництва, рівня розвитку продуктивних сил. Зазначено, що винагорода праці виступає однією з важливих передумов ефективної зайнятості людини. При цьому ефективною може визнаватися зайнятість, яка забезпечує ефективність використання наявних трудових ресурсів та їх найбільш повне залучення у процесі суспільного виробництва, забезпечуючи максимальне задоволення особистих і суспільних потреб населення.

На ринку праці України спостерігаються позитивні тенденції щодо зростання зайнятості та скорочення безробіття. Проте, більшість індикаторів моніторингу цілі сталого розвитку «Гідна праця та економічне зростання» мають негативну динаміку, що свідчить про необхідність удосконалення регулювання

зайнятості. Відповідно до світової практики, запропоновано ряд механізмів регулювання ринку праці, зокрема: реформа ринку праці та перегляд трудового законодавства; інвестування в освіту та охорону здоров'я; розвиток когнітивних та соціальнопобутових навиків, які сприяють адаптації працівників до нових умов праці; створення нових робочих місць та нових професій; підготовка фахівців та розвиток навичок відповідно до потреб ринку праці; використання гнучких форм зайнятості; підвищення кваліфікації працівників на постійній основі; підтримка розвитку дітей у ранньому віці; забезпечення мінімального рівня соціального захисту населення; відміна необґрунтованих пільг та субсидій, підвищення ефективності нормативного регулювання ринку праці; посилення відповідальності за тіньове працевлаштування і ведення господарства шляхом внесення змін до трудового законодавства; розвиток систем управління персоналом на макрорівні тощо.

У розділі два дипломної роботи здійснено аналіз соціального захисту безробітного населення Хмельницької області у контексті діяльності Хмельницького обласного центру зайнятості. Охарактеризовано тенденції та проблеми безробіття населення у регіоні; проведено оцінювання діяльності Хмельницького обласного центру зайнятості та стану соціального захисту населення від безробіття та аналіз виконання місцевих програм соціального захисту.

У 2021 році ринок праці Хмельниччини пожвавився. Роботодавці навчилися працювати в умовах карантинних обмежень, а громадяни почали активніше шукати роботу. Так, послугами Хмельницької обласної служби зайнятості скористалися 63 тис. громадян, з яких 41,4 тис. мали статус безробітного. Серед безробітних 51% складали жінки, 30,7% – молодь віком до 35 років, 21,9% – особи, які мають додаткові гарантії щодо сприяння у працевлаштуванні, 49,6% – мешканці сільської місцевості.

В базі даних обласної служби зайнятості налічувалось 27,4 тис. вакансій. Середній розмір заробітної плати становив 7354 грн. Найбільшим попитом користувалися професії сфери сільського, лісового та рибного господарств,

торгівлі та послуг, переробної промисловості та транспорту. Завдяки співпраці між роботодавцями та службою зайнятості 63,6% вакансій було укомплектовано.

Серед основних показників діяльності Хмельницької обласної служби зайнятості у 2021 році: 19,4 тис. громадян працевлаштовано, в тому числі 13,2 тис. зареєстрованих безробітних; 2,6 тис. – було залучено до громадських та інших робіт тимчасового характеру; 3,2 тис. – проходили професійне навчання; видано 10 ваучерів громадянам 45+, які навчалися за професіями тракторист-машиніст сільськогосподарського виробництва, фізична терапія, ерготерапія та кухар; 12 безробітних отримали одноразову допомогу по безробіттю для організації підприємницької діяльності; профорієнтаційні послуги отримали 65 тис. громадян, з них 37 тис. зареєстровані безробітні.

Послугами державної служби зайнятості у 2020 році скористалися 63,4 тис. громадян, які шукали роботу, з них, 43,9 тис. осіб мали статус зареєстрованого безробітного. Допомогу по безробіттю отримували 41,5 тис. осіб. За сприяння центрів зайнятості працевлаштовано 19,1 тис. осіб, зокрема, 13,7 тис. зареєстрованих безробітних.

До громадських та інших робіт тимчасового характеру залучено 3,3 тис. осіб. Приклади видів громадських робіт: екологічний захист навколошнього середовища, благоустрій територій, інформування населення про субсидії, роботи на об’єктах соціальної сфери, робота із соціально вразливими верствами населення, тощо.

Аналіз сучасного державного механізму регулювання зайнятості населення свідчить про недостатній рівень ефективності використання людського капіталу. До найгостріших проблем, які потребують оперативного вирішення, слід віднести такі: низькі темпи реформування трудової сфери, що знижують ефективність використання зайнятого населення, гальмують її розширення у високотехнологічних і наукомістких видах економічної діяльності; низхідний тренд зайнятості сільського населення у формальному секторі економіки та звуження сфери позааграрної зайнятості в сільській місцевості; негативний вплив на розвиток сфери зайнятості населення повільних темпів реформування

середньої, професійної та вищої освіти, що спричиняє кількісну та якісну невідповідність фахової підготовки спеціалістів у контексті задоволення потреб ринку праці; незадоволений попит на інтелектуальний людський капітал як наслідок недостатнього фінансування конкурентоспроможних вітчизняних підприємств та створення нових робочих місць тощо.

Загострення соціально-економічної та політичної ситуації в Україні та пандемії COVID-19, мала негативний вплив на зайнятість, рівень участі населення в робочій силі, знизивши їх рівень у всіх регіонах з різним рівнем доходів, як серед чоловіків, так і серед жінок, а також збільшивши рівень безробіття в регіонах світу як серед молоді, так і дорослого населення, супроводжувалося виникненням проблем працевлаштування внутрішньо переміщених осіб, особливо на сільських територіях.

Дослідження цієї проблематики дозволило сформулювати низку пропозицій, спрямованих на збільшення обсягів зайнятості населення та підвищення соціального захисту від безробіття.

Аналізуючи сучасний стан безробіття визначено, що проблема безробіття є ключовим питанням у ринковій економіці, і якщо його не вирішувати, то неможливо налагодити ефективну діяльність економіки і рівень безробіття буде зростати. З огляду на це доцільно запропонувати такі основні напрями підвищення зайнятості та соціального захисту населення Хмельницької області від безробіття: визначення пріоритетних напрямів підвищення ефективності реалізації механізму державного регулювання зайнятості населення регіону; впровадження технології профілювання безробітного населення Хмельницької області в контексті переходу від безробіття до зайнятості; запровадження кращих практик європейських стандартів соціального захисту населення щодо підвищення якості та ефективності соціальних послуг.

Реалізація запропонованих підходів та пропозицій дозволить підвищити ефективність забезпечення зайнятості населення в процесі інноваційного розвитку національної економіки шляхом формування дієвого механізму із застосуванням інструментів державного регулювання.

ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ

1. Боровик В.С., Ермакова Е.Е., Похвощев В.А. Занятость населения: Учебное пособие. / Боровик В.С., Ермакова Е.Е., Похвощев В.А.— Ростов-на-Дону: Феникс, 2001. — 320с.

2. Гриценко А.А. Развитие форм обмена, стоимости и денег/ А. А. Гриценко – . К.:Основа, 2005. – 187 с.

3. Кацук О.А. Трансформация занятости в условиях становления постиндустриального общества: методология исследования: Монография / О.А.Кацук. - Самара: Экономические науки; Тамбов: Изд-во ТГУ им. Г.Р. Державина, 2004.− 362 с.

4. Климов С.М. Интеллектуальные ресурсы общества. / С.М.Климов. –*СПб*.: ИВЭСЭП; Знание,2002. – *199с.*

5. Людський розвиток в Україні: соціальні та демографічні чинники модернізації національної економіки : колективна монографія / Лібанова Е.М., Макарова О.В., Курило І.О. та ін.; за ред. Е.М.Лібанової. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В.Птухи НАН України, 2012. – 320 с.

6. Михнева С. Г. Рынок труда: методологические и теоретические основы познания (системно-эволюционный подход): монография/ С. Г. Михнева. [научн.ред. Л.С.Шаховская] −. Волгоград: Волгоград.гос.тех.ун-т, 2001. – 121 с.

7. Про зайнятість населення : Закон України № 803-XII від 1 березня 1991 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.rada.gov.ua.

8. Конституція України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.rada.gov.ua.

9. Петюх В. М. Ринок праці та зайнятість : навч. посібн. / В. М. Петюх. – К. : МАУП, 2011. – 120 с.

10. Рофе А. И. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов труда : учеб. пособ. / А. И. Рофе, Б. Г. Збышко, В. В. Ишин ; под ред. проф. А. И. Рофе. –

М. : МИК, 2007. – 160 с.

11. Васильченко В. С. Экономическая ситуация и занятость населения в Украине / В. С. Васильченко, В. Н. Крыжановский, В. В. Оникиенко. – К. : НЦЗРТ, 2002. – 281 с.

12. Лукьянов А. С. Потребность – занятость – управление: методологические проблемы исследования и оптимизации / А. С. Лукьянов. – Таллинн, 2010. – 141 с.

13. Трудове право України : підручник : навчальне видання. – 2-е вид., стереот. – К. : Вікар, 2004. – 725 с.

14. Калина А. В. Економіка праці : навч. посіб. / А. В. Калина. — Київ : МАУП, 2014. — 215 с.

15. Лібанова Е. М. Ринок праці : навч. посіб. / Е. М. Лібанова. — Київ : Центр навчальної літератури, 2013. — 192 с.

16. Буланова В. С. Рынок труда : учебник / В. С. Буланова, Н. А. Волгина. — Москва : «Экзамен», 2015. — 448 с.

17. Мацелюх Н. П. Історія економіки та економічної думки. Політична економія. Мікроекономіка. Макроекономіка : навч. посіб. для самост. підгот. до курс. екзаменів та компл. держ. екзамену з екон. теорії / Н. П. Мацелюх, І. А. Максименко. — 2-ге вид., перероб. і доповн. — Київ : Центр учбової літератури, 2014. — 382 с.

18. Башнянин Г. І. Політична економія : підручник / Г. І. Башнянин, П. Ю. Лазур, В. С. Медведєв. — Київ : Ніка-Центр; Ельга, 2015. — Ч. 1 : Загальна економічна теорія ; Ч. 2 : Спеціальна економічна теорія. — 516 с.

19. Гриньов В. М. Адміністративне управління трудовим потенціалом / В. М. Гриньов, М. М. Новікова, М. М. Салун [та ін.]. — Харків : ХНЕУ, 2014. — С. 28.

20. Іщенко Н. А. Ефективна зайнятість як передумова економічного зростання та інноваційного розвитку економіки / Н. А. Іщенко // Ефективні моделі управління в сучасних умовах: теорія і практика : зб. тез доповідей Міжнар. наук.-практ. конф., 10—11 червня 2016 р. — Кіровоград : «Ексклюзив-Систем», 2016.

— С. 159—160.

21. Онікієнко В. В. Інноваційна парадигма соціально-економічого розвитку України / В. В. Онікієнко, Л. М. Ємельяненко, І. В. Терон. — Київ : РВПС України НАН України, 2006. — 480 С.

22. Гаркавенко Н.О. Організаційно-економічний механізм державного регулювання зайнятості населення. Автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.01.03 / Н.О. Гаркавенко ; Науково-дослідний економічний інститут (НДЕІ) Міністерства економіки України. — К., 2010. — 24 с.

23. Гнибіденко І.Ф. Соціально-економічні проблеми зайнятості і соціального захисту населення в аграрному секторі економіки України : Автореф. дис... д-ра екон. наук: 08.09.01 / Гнибіденко Іван Федорович ; НАН України, Рада по вивч. продукт. сил України. — К., 2005. — 34 с.

24. Гнатенко І.А Сучасні тенденції зайнятості населення в умовах конвергенції України з Європейським Союзом. Економіка та управління національним господарством. 2017. № 4(60). С. 34–40.

25. Дяченко М.І. Державне управління зайнятості населення регіону. Державне управління: вдосконалення та розвиток. 2018. № 2. С. 1–6.

26. Жадан О.В. Моделі державного регулювання соціальнотрудових відносин: загальна характеристика та порівняльний аналіз. Вісник Національного університету цивільного захисту України. Серія «Державне управління». 2014. № 1. С. 64–70.

27. Іванова Л.В., Сорока О.В. Державне регулювання зайнятості: навч. посіб. Одеса: ОНЕУ, 2015. 264 с.

28. Навроцька І.І. Механізми державного регулювання ринку праці: європейський досвід. Ринок праці та зайнятість населення. 2015. № 2. С. 27–31.

29. Сардак С.Е. Особливості функціонування ринку праці України та використання потенціалу саморозвитку для підвищення зайнятості населення. Україна: аспекти праці. 2016. № 7. С. 8–12.

30. Current trends in global demographic processes / S. Sardak, M. Korneyev, V. Dzhyndzhoian, T. Fedotova, O. Tryfonova. Problems and Perspectives in Management.

2018. № 16(1). С. 48–57.

31. Шабанов Р.І. Особливості правового регулювання зайнятості населення в країнах Європи. Науковий вісник. 2019. № 1. С. 298–303.

32. Інформаційна довідка, підготовлена Європейським інформаційно-дослідницьким центром на запит народного депутата України. URL: http://euinfocenter.rada.gov.ua/uploads/ documents/28866.pdf.

33.Європейська служба статистики. URL: https://ec.europa.eu. 11.Державна служба статистики України. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/.

34. Д. С. Тесленко, Державне управління сферою зайнятості населення// Інвестиції: практика та досвід № 5—6/2022.- С. 57-63.

35. Борецька Н.П. Соціальний захист населення на сучасному етапі: стан та проблеми. Монографія./Н.П. Борецька – Донецьк, Янтра, 2001. – 352 с.

36. Дараганова Н.В. Розмежування понять «соціальний захист» та «соціальне забезпечення» / Н.В.Дараганова // Юридична наука, 2018. – № 8. – С. 46- 51.

37. Лагутін В.Д. Людина і економіка: Соціоекономіка: Навч. посібник для вузів. / В.Лагутін – К.: Просвіта,1996. – 336 с.

38. Лібанова Е. Ринок праці і соціальний захист: Навч. посіб. із соц. політики / Е. Лібанова, О. Палій. – К.: Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2004. – 491с.

39. Малахова Ж.Д. Экономические основы социальной сферы: Монография / Ж.Д. Малахова. – Запорожье, КПУ, 2011. – 220 с.

40. Михайловська І.М., Неліпович О.В. Система соціального захисту населення в Україні: сутність, основні складові та напрямки вдосконалення / І.М. Михайловська, О.В. Неліпович // Вісник Хмельницького національного університету. Т.4. Економічні науки. – 2016. –№ 6. – С. 255-260.

41. Новікова О.Ф. Соціально-економічна захищеність особи в Україні: проблеми виміру та шляхи розвитку // Збірник матеріалів, підготовлених до міжнародної науково-практичної конференції «Соціально-економічна захищеність населення України», м. Київ, 31 травня – 1 червня 2001 / Редкол.:

Осауленко О.Г. та ін.; Передмова О.Завальна. – К.: Державний комітет статистики України. – 2001. – С. 112-194.

42. Халецька А.А. Соціальний захист населення в Україні: теорія та практика державного управління: Монографія. / А.А. Халецька. – Донецьк: ЮгоВосток. – 2010. – 430 с.

43. Холостова Е.И. Социальная политика: Учеб. пособие. / Е.И. Холостова – М.: ИНФРА-М, 2001. – 204 с.

44. Концепція (основи державної політики) національної безпеки України // Урядовий кур‘єр. – 2015. – № 21-22. – С. 11-12.

45. Социальний менеджмент: учеб. / под. ред. Д.В. Валового. – М.: Бизнес школа «Интел-Синтез»; Академия труда и социальных отношений, 2000. – 392 с.

46. Соціальний захист населення України: Монографія / авт. кол.: І.Ф. Гнибіденко, М.В. Кравченко, О.Р. Новікова та інш.; за ред. В.М. Вакуленка, М.К. Орлатого. – К.: НАДУ, 2009. – 184 с.

47. Бевз В.П. Система социальной захищенности отдельных групп населения на различных региональных и хозяйственных уровнях./ В.П. Бевз– К.: Общество «Знания» Украины, 1991. – 20 с.

48. Словарь-справочник по социальной роботе/ Под ред. Е.И. Холостовой. – М.: Юрист, 2000. – 424 с.

49. Негиши Т. История экономической теории: Учебник / Т. Негиши; [пер. с англ. под ред. Л.Л. Любимова и В.С. Автономова]. – М.: «Аспект-Пресс», 1995. – 438 с.

50.Нестеренко А. Современное состояние и основные проблемы институционально-эволюционной теории / А. Нестеренко // Вопросы экономики. –2011. – №3. – С. 42-55.

51 .Норт Д. Институты и экономический рост: историческое введение. / Д.Норт. – THESIS, 1993, т.1, вып. 2. – Перевод изд.: Institutons yournal of Economic Perspectives / North D. – 1991. Vol 5, №1. – P. 97.

52. Гаркавенко Н. О. Професійна зайнятість населення в умовах зміни форм власності та розвитку підприємництва / Гаркавенко Н. О. // Формування ринкових

відносин в Україні. – 2014. – № 10. – С. 132-142.

53. Купрій О. Соціальне страхування на випадок безробіття в Україні: історія становлення, досягнення, проблеми та перспективи // Україна: аспекти праці. – 2013. – № 7. – С. 42-47

54. Офіційний сайт Державної служби зайнятості (виконавча дирекція Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття) / Режим доступу http://www.dcz.gov.ua.

55. Петрученко Л. Ю. Проблеми формування та використання бюджету Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття / Петрученко Л. Ю. // Науково-дослідний економічний інститут Міністерства економіки України. Формування ринкових відносин в Україні – 2012. – випуск № 1(80) – С. 126- 130.

56. Юрій С. Соціальне страхування / С. Юрій, М. Шаварина, Н. Шаманська. – К. : Кондор, 2004. – 462 с.

57. Баланда Г.В. Структура зайнятості населення в контексті забезпечення захищеності життєво важливих інтересів України [Текст] / Г.В. Баланда // Економіка & Держава. – 2008.– № 9. – С. 103-107.

58. Гаркавенко Н. Напрями вдосконалення політики зайнятості населення у ринкових умовах [Текст] / Н. Гаркавенко // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 6. – С. 26-32.

59. Замора О.І. Основні тенденції формування і використання трудових ресурсів [Текст] / О.І. . Замора // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – №4. – С. 85-91.

60. Євдокимова В. В. Ефективна зайнятість як один із факторів подолання бідності в Україні [Текст] / В. В. Євдокимова // Ринок праці та проблеми зайнятості. – 2009. – № 3. – С. 8–11.

61. Иванов А.А. Анализ социально-экономических факторов трудовой мобильности [Електронний ресурс] / А.А. Иванов. – Режим доступу : http://lib.socio.msu.ru/l/library.

62. Кретова А.В. Напрямки підвищення ефективності надання соціальних

послуг незайнятим громадянам у державній службі зайнятості [Текст] / А.В. Кретова // Инновационная модель развития промышленного региона: проекты, управление, результаты: II Междунар. науч.-практ. конф., 20 апреля 2007 г.: тез. докл. -- Донецк, 2007. -- С. 227-230.

63. Куценко В.І., Остафійчук Я.В. Трансформації соціальної сфери України: регіональний аспект: Монографія / За ред. С.І.Дорогунцова.- К.: Оріони, 2005.- 400 с.

64. Маршавін Ю. М. Ринок праці України: від кризи до продуктивної зайнятості [Текст] / Ю. М. Маршавін // Ринок праці та зайнятість населення. – 2010. – № 1. – С. 17 21.

65. Семикіна М. В. Мотивація ефективної зайнятості: проблеми, тенденції, вибір стратегії [Текст] / Семикіна М. В., Іщенко Н. А., Родіонова М. О. – Кіровоград : КОД, 2009. – 200 с.

66. Хмельницький обласний цент зайнятості [Електронний ресурс]. – Режим доступу : https://khm.dcz.gov.ua/analitics/70 – (дата звернення 15.11.2022).

67. Колот А. М., Герасименко О. О. Новітні глобальні тенденції у сфері зайнятості і доходів та їх вплив на соціальну нерівність. Соціальнотрудові відносини: теорія та практика. 2018. № 1. С. 6-33.

68. Лібанова Е. М. Проблеми розвитку ринку праці в контексті соціальної політики України, загроз та викликів XXI століття. Ринок праці та зайнятість населення. 2012. № 2. С. 41–45.

69. Міщук Н. В., Завада О. П. Статистичний аналіз рівня економічної активності та рівня безробіття в Україні. Економічний аналіз. Тернопіль. 2019. Том 29. № 1. С. 29-35.

70. Наумова М. А. Вплив глобальних викликів на функціонування ринку праці. Бізнес Інформ. № 1. 2019. С. 40-49.

71. Питання збору даних для моніторингу реалізації цілей сталого розвитку: Розпорядження КМУ від 21 серпня 2019 р. № 686- р. URL: https://www.kmu.gov.ua/npas/pita nnya-zboru-danih-dlya-monitorin686r.

72. Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року: указ

Президента України від 30 вересня 2019 р. №722. URL: https://www.president.gov.ua/docu ments/7222019-29825.

73. Саріогло В. Зовнішня трудова міграція в Україні: мотиви, масштаби, наслідки. Економічний аналіз. Тернопіль. 2019. Том 29. № 1. С. 36-43.

74. Ситуація на ринку праці та результати діяльності державної служби зайнятості. URL: https://www.dcz.gov.ua/analitics/al l.

75. Український ринок праці: імперативи та можливості змін : колективна монографія / за наук. ред. д.е.н., проф. І. Л. Петрової, к.е.н. В. В. Близнюк ; НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогнозув. НАН України». URL: http://ief.org.ua/docs/mg/306.pdf. 11. Skills forecast trends and challenges to 2030. URL: https://www.cedefop.europa.eu/fil es/3077_en.pdf.

76. Sustainable Development Goals: Ukraine / National Report. Ministry of Economic Development and Trade of Ukraine, 2017. URL: http://www.un.org.ua/images/SDGs _NationalReportUA_Web_1.pdf.

77. The Sustainable Development Goal indicators. URL: https://unstats.un.org/sdgs/report/ 2019/Overview.

78. Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development. URL: https://www.un.org/ga/search/view _doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang =E.

79. UNCTAD ISAR (2019). Guidance on Core indicators for entity reporting on the contribution towards the attainment of the Sustainable Development Goals. URL: https://unctad.org/en/PublicationsL ibrary/diae2019d1_en.pdf.

80. World Bank. 2019. World Development Report 2019 : The Changing Nature of Work. World Development Report;. Washington, DC: World Bank. © World Bank. URL: http://documents.worldbank.org/cu rated/en/816281518818814423/pdf /2019-WDR-Report.pdf.

81. Мірослав Ольчак, Катажина Ростек. Вдосконалення соціальних послуг в об'єднаних територіальних громадах. : посібник – Київ, 2019. – 57 с.

82. Оцінювання адаптивності національної моделі надання соціальних послуг до європейських стандартів. Modern Science - Moderní věda. - Praha. - Česká Republika. - 2020. - № 10 – с. 81-95 ISSN 2336-498X. - Scholar Google. -

eLIBRARY.RU (РИНЦ).

83. Guide to social innovation. Regional and Urban Policy. European Commission. February 2013.- 72 с. [Електронний ресурс] URL: https://ec.europa.eu/eip/ageing/file/759/download_en%3Ftoken=mNGSe_T7.

84. Social innovation: inspiration practices supporting people throughout their lives. European Union, 2020. – 68 p. [Електронний ресурс] URL: https://www.euskadi.eus/contenidos/documentacion/doc_sosa_social_innovation_/ eu_def/adjuntos/KE0320672ENN.en_d2.pdf.

85. Степаненко В.П. Інформаційне суспільство // Енциклопедія Сучасної України: електронна версія [веб-сайт] / гол. редкол.: І.М. Дзюба, А.І. Жуковський, М.Г. Железняк та ін.; НАН України, НТШ. Київ: Інститут енциклопедичних досліджень НАН України, 2006. URL: http://esu.com.ua/search_articles.php?id=12462.

86. Про стандартизацію. Закон України від 05.06.2014 № 1315 VII. [Електронний ресурс] URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1315-18#Text.

87. Загальна декларація прав людини ООН; Декларація, Міжнародний документ від 10.12.1948. [Електронний ресурс] URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text.

88. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права ООН; Пакт, Міжнародний документ від 16.12.1966. [Електронний ресурс] URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text.

89. Європейський кодекс соціального забезпечення. Кодекс, Міжнародний документ від 16 квітня 1964 року Рада Європи. [Електронний ресурс] URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_329#Text.

90. Guidance in social responsibility. Discovering ISO 26000. [Електронний ресурс] URL:https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/store/en/PUB100258.pdf.

91. ISO 9001 Debunking the myths. [Електронний ресурс] URL: https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/store/en/PUB100368.pdf.

92. Соціальна відповідальність (SA8000). Міжнародний стандарт. від 01.10.2007 № 0015697-07. [Електронний ресурс] URL:

https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0015697-07#Text.

93. Review of the social situation and the development in the social protection policies in the Member States and the Union 2019 Annual Report from the Social Protection Committee. European Union, 2019. doi:10.2767/963589. [Електронний ресурс] URL: https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/a080fcfb01f3-11ea-8c1f-01aa75ed71a1/language-en.

94. Integrated social services in Europe. A study looking at how local public services are working together to improve people's lives. [Електронний ресурс] URL: http://www.esneu.org/sites/default/files/publications/IntegratedServicesReport_FINAL.pdf.

95. Ensuring that digital public social services leave no one behind. [Електронний ресурс] URL: https://www.esn-eu.org/news/ensuring-digitalpublic-social-services-leave-no-one-behind.

96. Post 2020: Local Action in a Changing World. No 17, Winter 2019. [Електронний ресурс] URL: https://webgate.ec.europa.eu/fpfis/cms/farnet2/sites/farnet ag17_en_web.pdf.

97. The sustainable development agenda: the role of social services. Policy briefing. [Електронний ресурс] URL: https://www.esneu.org/sites/default/files/2020-06/PolicyBrief_SDG11_0.pdf.

98. Estonia allows temporary employment for people registered as unemployed. ESPN Flash Report 2020/72. DECEMBER 2020. MERILEN LAURIMÄE – European social policy network December 2020.

UNICHECK

Ім'я користувача:
Кафедра_УПЕП Волянська_Савчук

ID перевірки:
1013292623

Дата перевірки:
13.12.2022 19:35:34 EET

Тип перевірки:
Doc vs Internet + Library

Дата звіту:
13.12.2022 20:15:52 EET

ID користувача:
100008309

Назва документа: ДИПЛОМ Польова

Кількість сторінок: 136 Кількість слів: 34203 Кількість символів: 264171 Розмір файлу: 568.52 KB ID файлу: 1013051031

2466 слів позначені як "вилучені" та не враховуються у підрахунку слів

14.5% Схожість

Найбільша схожість: 1.18% з Інтернет-джерелом (https://km-oblrada.gov.ua/pidsumky-2021-roku-yak-zminyvsya-rynok...

13.2% Джерела з Інтернету 334 ..... Сторінка 138

2.19% Джерела з Бібліотеки 44 ..... Сторінка 147

0.03% Цитат

Цитати 4 ..... Сторінка 148

Не знайдено жодних посилань

25.4% Вилучень

Деякі джерела вилучено автоматично (фільтри вилучення: кількість знайдених слів є меншою за 8 слів та 0%)

25.4% Вилучення з Інтернету 176 ..... Сторінка 149

0% Вилученого тексту з Бібліотеки 9 ..... Сторінка 150

Модифікації

Виявлено модифікації тексту. Детальна інформація доступна в онлайн-звіті.

Замінені символи 15

Mon Dec 12 10:00:58 EET 2022, Волянська-Савчук Леся Вікторівна, Хмельницький національний університет, ХНУ

Anti-Plagiarism v-15.257

Максимальное совпадение с одним документом 3.0%

Словари проверки: en_US, ru_RU, ua_UA. **Ошибок в документах: 7%**

	Документ		Суммарное совпадение по Базе Данных	
ID: 109398 Название: Зайнятість та соціальний захист населення від безробіття (за матеріалами Хмельницького обласного центру зайнятості) Добавлено в БД: 2022-12-12 Авторы: Польова Катерина Олександрівна Руководители: Чернушкіна О. О. Консультанты: Опоненты:	Символы	Лексемы	Символы	Лексемы
	234779	1550	40499 (17%)	282 (18%)

Источник плагиата

ID	Описание	Наличие плагиата в документе	
		Символы	Лексемы

ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ГОЛОВІ ЕКЗАМЕНАЦІЙНОЇ КОМІСІЇ

Направляється студент Польова Катерина Олександрівна на захист дипломного проєкту (роботи)
(прізвище, ім'я, по батькові)

за спеціальністю 051 - Економіка

На тему: Зайнятість та соціальний захист населення від безробіття (за матеріалами Хмельницького обласного центру зайнятості)

Дипломний проєкт (робота), рецензія і довідка про перевірку на плагіат додаються.

Декан факультету _____ Віталій Карпенко
(підпис) (ім'я, прізвище)

ДОВІДКА УСПІШНОСТІ

Польова К. О. за період навчання на факультеті економіки і управління з 2021 по 2022 роки повністю виконав навчальний план спеціальності з таким розподілом оцінок за:
національною шкалою: відмінно 100,00 %, добре 0,00 %, задовільно 0,00 %.
шкалою ЄКТС: A 87,50 %, B 12,50 %, C 0,00 %, D 0,00 %, E 0,00 %.

Методист факультету _____ _____
(підпис) (ім'я, прізвище)

ВИСНОВОК КЕРІВНИКА ДИПЛОМНОГО ПРОЄКТУ (РОБОТИ) ТА ОБГРУНТУВАННЯ ОЦІНКИ

Студент Польова К.О. виконала дипломну роботу на актуальну тему. Автором чітко сформульовані мета дослідження і конкретні завдання по її виконанню, які відповідали темі роботи. Робота характеризується новизною, використанням сучасних даних, грунтовним аналізом досліджуваної проблематики, узагальненням одержаних результатів дослідження. Дипломна робота є завершеним дослідженням і відповідає вимогам до захисту на засіданні екзаменаційної комісії

Оцінка дипломного проєкту (роботи) відмінно

Керівник дипломного проєкту _____ Оксана Миколаївна
(підпис) (ім'я, прізвище)

"14" 12 2022 р.

ВИСНОВОК КАФЕДРИ ПРО ДИПЛОМНИЙ ПРОЄКТ (РОБОТУ)

Дипломний проєкт (роботу) розглянуто. Студент Польова К. О. допускається до захисту цього проєкту (роботи) в екзаменаційній комісії.

Завідувач кафедри HR-інженіринг у бізнес економіці
(назва)

_____ Михайло Карпіков "14" 12 2022 р.
(підпис, ім'я, прізвище)

ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

РЕЦЕНЗІЯ НА ДИПЛОМНИЙ ПРОЕКТ (РОБОТУ)

Дипломник: Польова Катерина Олександрівна

Тема дипломної роботи: Зайнятість та соціальний захист населення від безробіття (за матеріалами Хмельницького обласного центру зайнятості)

Спеціальність: 051 Економіка. Управління персоналом та економіка праці

Обсяг дипломного проекту (роботи)

кількість листів креслень: 10 ; кількість сторінок записки: 126

1. Короткий зміст проекту (роботи) та прийнятих рішень: 1. Теоретико-методологічні засади дослідження зайнятості та соціального захисту населення від безробіття; 2. Аналіз соціального захисту безробітного населення Хмельницької області у контексті діяльності Хмельницького обласного центру зайнятості; 3. Напрями підвищення зайнятості та соціального захисту населення Хмельницької області від безробіття

2. Висновок про відповідність проекту (роботи) дипломному завданню: дипломна робота повністю відповідає дипломному завданню.

3. Характеристика виконання кожного розділу проекту (роботи), ступінь використання останніх досягнень науки і техніки і передових методів роботи: У першому розділі наведено теоретико-методологічні засади дослідження зайнятості та соціального захисту населення від безробіття. У другому розділі наведено аналіз соціального захисту безробітного населення Хмельницької області у контексті діяльності Хмельницького обласного центру зайнятості. Третій розділ присвячено напрямкам підвищення зайнятості та соціального захисту населення Хмельницької області від безробіття, а саме: визначено пріоритетні напрями підвищення ефективності реалізації механізму державного регулювання зайнятості населення регіону; запропоновано впровадження технології профілювання безробітного населення Хмельницької області в контексті переходу від безробіття до зайнятості; запропоновано запровадження кращих практик європейських стандартів соціального захисту населення щодо підвищення якості та ефективності соціальних послуг.

4. Позитивні сторони проекту (роботи): дипломна робота має практичне значення з точки зору впровадження технології профілювання безробітного

населення Хмельницької області в контексті переходу від безробіття до зайнятості.

5. Негативні сторони проекту (роботи): Суттєвих недоліків немає.

6. Оцінка графічного оформлення та пояснювальної записки проекту (роботи): таблично-схематичний матеріал є доповненням текстового матеріалу, наочно підтверджує теоретичні та аналітичні викладки автора.

7. Відгук про проект (роботи) в цілому: дипломна робота відповідає вимогам вищої школи та може бути рекомендована до захисту на засіданні екзаменаційної комісії.

8. Інші зауваження: відсутні.

9. Оцінка проекту (роботи): дипломна робота заслуговує оцінки «відмінно».

РЕЦЕНЗЕНТ (прізвище, ім'я по батькові, посада, місце роботи):

Скоробагата Марина Вікторівна, завідувач кафедри обліку, аудиту та оподаткування УНУ

«14» 12 2022 року

Підпис