



**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**МАРИУПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**  
**НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ**  
**КАФЕДРА ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ**

До захисту допустити:

  
**В.о. зав. кафедри**  
**Анна ЧЕЧЕЛЬ**  
(підпис) (ПБ завідувача кафедри)  
30 травня 2023 р.

**«УДОСКОНАЛЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ**  
**ЗАЙНЯТОСТІ ЗА РАХУНОК ВПРОВАДЖЕННЯ НОВАЦІЙ»**

Кваліфікаційна робота  
здобувача вищої освіти першого  
(бакалаврського) рівня вищої освіти 073  
Менеджмент  
освітньо-професійної програми  
Муніципальний менеджмент  
**Цибульського Павла Геннадійовича**  
Науковий керівник:  
**Чечель Анна Олександрівна**, д.е.н.,  
професор кафедри публічного  
управління та адміністрування  
Рецензент:  
**Сирмамійх Ірина Вікторівна**, к.е.н.,  
доцент, заступник начальника відділу  
організації наукової роботи Донецького  
державного університету внутрішніх  
справ

Кваліфікаційна робота захищена  
з оцінкою добре 80 (С)  
Секретар ЕК   
«16» червня 2023 р.

Київ – 2023

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**МАРИУПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**  
**НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ**  
**КАФЕДРА ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ**

Перший (бакалаврський) рівень вищої освіти  
Спеціальність 073  
Освітньо-професійна програма Муніципальний менеджмент

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

В.о. завідувача кафедри  
д.е.н., професор  
**Анна ЧЕЧЕЛЬ**  
(ПП завідувача кафедри)  
30 травня 2023 р.

  
(підпис)

**ПЛАН ВИКОНАННЯ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ**

Цибульський Павло Геннадійович

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи: **«Удосконалення діяльності Державної служби зайнятості за рахунок впровадження новацій»**

керівник роботи Чечель Анна Олександрівна, доктор економічних наук, професор кафедри публічного управління та адміністрування

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

затверджені наказом вищого навчального закладу від 23.02.2023 року №30

2. Строк подання здобувачем вищої освіти роботи 20.05.2023

3. Вихідні дані до роботи (мета, об'єкт, предмет)

Мета роботи – обґрунтування теоретичних засад та розробка пропозицій щодо удосконалення діяльності Державної служби зайнятості за рахунок впровадження новацій.

Об'єкт дослідження – процеси функціонування Державної служби зайнятості.

Предмет дослідження – напрямки удосконалення діяльності Державної служби зайнятості за рахунок впровадження новацій.

4. Зміст роботи (перелік питань, які потрібно розробити)

Розділ 1. Теоретичні основи функціонування Державної служби зайнятості.

Розділ 2. Аналіз основних показників роботи Державної служби зайнятості та напрямки удосконалення її діяльності за рахунок впровадження новацій.

## 5. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
1.	Чечель А.О.	07.04.2023	07.04.2023
2.	Чечель А.О.	10.05.2023	10.05.2023

6. Дата видачі завдання «07» квітня 2023 р.

## КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	Погодження теми кваліфікаційної роботи	01-07.04.2023	
2.	Складання та погодження плану кваліфікаційної роботи	01.05.2023	
3.	Написання вступу та 1 розділу кваліфікаційної роботи	02-12.05.2023	
4.	Написання 2 розділу кваліфікаційної роботи	15-22.05.2023	
5.	Написання висновків та оформлення списку літератури, додатків	22-26.05.2023	
6.	Подання завершеної кваліфікаційної роботи на кафедрі	29.05.2023	

Здобувач

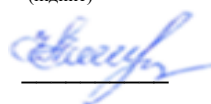


(підпис)

Павло ЦИБУЛЬСЬКИЙ

(прізвище та ініціали)

Науковий керівник роботи



(підпис)

Анна ЧЕЧЕЛЬ

(прізвище та ініціали)

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП.....</b>	<b>5</b>
<b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФУНКЦІОНУВАННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ.....</b>	<b>9</b>
1.1. Особливості державного управління зайнятістю населення в Україні.....	9
1.2. Етапи еволюції та розвитку Державної служби зайнятості .....	16
1.3. Основні аспекти організації ефективної діяльності служби зайнятості.....	23
<b>РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ОСНОВНИХ ПОКАЗНИКІВ РОБОТИ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ ТА НАПРЯМКИ УДОСКОНАЛЕННЯ ЇЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЗА РАХУНОК ВПРОВАДЖЕННЯ НОВАЦІЙ.....</b>	<b>30</b>
2.1. Структура Державної служби зайнятості та основні напрямки діяльності.....	30
2.2. Аналіз ринку праці та оцінка результатів роботи Державної служби зайнятості.....	42
2.3. Напрямки удосконалення діяльності Державної служби зайнятості за рахунок впровадження новацій.....	51
<b>ВИСНОВКИ.....</b>	<b>59</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....</b>	<b>62</b>

## ВСТУП

В Україні, в умовах нових викликів, у тому числі пов'язаних з військовою агресією росії, проблеми реалізації політики зайнятості населення та регулювання ринку праці задля збереження та розвитку економіки країни виступають на першій план. У цих питаннях Державна служба зайнятості виступає провідним інститутом стимулювання зайнятості населення, як на національному, так і на регіональному рівнях.

Таким чином, від розбудови Державної служби зайнятості залежить не тільки якість надання послуг населенню, а й ефективність у сприянні зайнятості. Формування потужного потенціалу Державної служби зайнятості однозначно дасть змогу покращити ситуацію із працевлаштуванням на національному, обласному та місцевому рівнях.

Багато науковців присвячують свої дослідження питанням розв'язання проблем функціонування Державної служби зайнятості: О. Баришнікова, Т. Вітряк, М. Зуб [10], І. Кожем'якіна, Т. Кот [14], К. Курсон [16], Ю. Маршавін [16,17], І. Рудченко [26], А. Токар, Д. Шуліка [10], Л. Яценко та інш.

Аналіз публікацій провідних науковців вказує на значні напрацьовані теоретичні та практичні знання, які потрібно якнайшвидше реалізовувати, враховуючи різні аспекти особливостей регулювання зайнятості населення та сучасні реалії.

Однак, з виникненням нових викликів ці питання потребують подальших розробок. Отже, тема кваліфікаційної роботи є своєчасною та актуальною.

**Об'єкт дослідження** – процеси функціонування Державної служби зайнятості.

**Предмет дослідження** – напрямки удосконалення діяльності Державної служби зайнятості за рахунок впровадження новацій.

**Мета роботи** – обґрунтування теоретичних засад та розробка пропозицій щодо удосконалення діяльності Державної служби зайнятості за рахунок впровадження новацій.

Для досягнення поставленої мети в роботі вирішено наступні **завдання**:

- визначено особливості державного управління зайнятістю населення в Україні;
- розглянуто основні етапи еволюції Державної служби зайнятості та визначено особливості її розвитку на кожному з етапів;
- визначено основні аспекти організації ефективної діяльності служби зайнятості;
- розглянуто структуру Державної служби зайнятості та основні напрямки діяльності;
- проаналізовано ринок праці та надано оцінку результатів роботи Державної служби зайнятості;
- запропоновано напрямки удосконалення діяльності Державної служби зайнятості за рахунок впровадження новацій.

**Методи наукового дослідження.** Теоретико-методологічною основою кваліфікаційної роботи стали фундаментальні положення теорії державного управління сферою зайнятості, дослідження українських і зарубіжних науковців та практиків щодо проблемних питань у сфері зайнятості та ринку праці.

Для досягнення поставленої мети і реалізації визначених завдань у роботі використано наступні методи дослідження: аналіз та синтез (для визначення особливостей державного управління зайнятістю населення в Україні); індукція та дедукція (при визначенні етапів становлення Державної служби зайнятості як основного елемента формування інфраструктури ринку праці); системно-структурний аналіз (при визначенні основних аспектів організації ефективної діяльності служби зайнятості); економіко-статистичний аналіз (для аналізу ринку праці та оцінки результатів роботи Державної служби зайнятості), методи схематичного та графічного

зображення аналітичних даних (для наочного зображення теоретичних і практичних положень кваліфікаційної роботи), метод логічного узагальнення результатів (при формулюванні рекомендацій та висновків).

Нормативно-правовою базою дослідження є закони України, нормативні акти Кабінету Міністрів України, Міністерства соціальної політики України, Міністерства економіки України, Верховної Ради України, укази Президента України та локальні акти Державного центру зайнятості.

Інформаційною базою стали офіційні документи та інформаційні матеріали Державної служби зайнятості, Державної служби статистики, Міністерства соціальної політики України, Міністерства економіки України, наукові праці вітчизняних і зарубіжних вчених з питань ринку праці та зайнятості, ресурси й видання мережі Internet, результати власних досліджень і розробок.

**Наукова новизна одержаних результатів.** Основний науковий результат кваліфікаційної роботи полягає у поглибленні теоретичних засад та організаційного інструментарію щодо удосконалення діяльності Державної служби зайнятості за рахунок впровадження новацій.

Найбільш значущими науковими результатами роботи є:

*удосконалено:*

підходи до визначення ефективності роботи служб зайнятості за рахунок виділення основних чотирьох груп кількісних показників, за якими оцінюється ефективність роботи служб зайнятості на різних рівнях;

*дістали подальшого розвитку:*

основні етапи еволюції Державної служби зайнятості за рахунок визначення особливостей її розвитку на кожному з етапів;

рекомендації щодо удосконалення діяльності Державної служби зайнятості за рахунок впровадження новацій.

**Практичне значення одержаних результатів.** Отримані результати й розроблені рекомендації становлять організаційну основу удосконалення діяльності Державної служби зайнятості. До результатів, що мають найбільше

практичне значення, належать напрямки удосконалення діяльності Державної служби зайнятості за рахунок впровадження новацій.

**Обсяг та структура роботи.** Кваліфікаційна робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, викладених на 61 сторінках друкованого тексту. Матеріали дипломної роботи містять 2 таблиці і 10 рисунків. Список використаних джерел із 35 найменувань.



# РОЗДІЛ 1

## ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФУНКЦІОНУВАННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ

### 1.1. Особливості державного управління зайнятістю населення в Україні

Сьогодні в Україні відбуваються трансформаційні зміни, що стосуються майже усіх сфер життя. Прагнення українського народу до самовизначення та свободи у прийнятті рішень та інтеграції в сім'ю європейських народів стало основною причиною революційного переходу наприкінці 20-го століття до побудови демократичних принципів державного управління на зміну застарілої радянської моделі.

Нова модель державного управління остаточно ще не сформована та потребує подальшого удосконалення. Вищезазначене стосується також й основних підходів і принципів державного управління зайнятістю населення, на формування яких впливають також і загальносвітові тенденції.

Все це обумовлює потребу неперервного пошуку інноваційних підходів та напрямків їх впровадження в діяльності Державної служби зайнятості.

Як свідчить практика, сьогодні в Україні функціонує дещо адаптивна модель управління зайнятістю, в якій відсутні гнучкі механізми. Все це не сприяє соціально-економічному розвитку та не дає можливості реалізувати увесь потенціал, а також відповідати поставленим цілям розвитку у період економічних перетворень [26].

Наразі існує дуже багато факторів в державному управлінні зайнятістю, на яких потрібно зосередити увагу, а саме: найголовніше – відновити рівновагу між попитом і пропозицією робочої сили особливо зараз, коли в країні активні бойові дії; забезпечити безперешкодний доступ найуразливіших

категорій громадян до ринку праці; забезпечити відповідність основних компетентностей шукачів роботи потребам та вимогам ринку праці; відмова від пасивних методів підтримки безробітних та впровадження більш дієвих активних методів, які б спонукали громадян до пошуку роботи; відновлення гендерної рівноваги на ринку праці, а також ліквідація гендерного розриву у виплаті заробітної плати; посилити взаємодію центрів зайнятості з приватним бізнесом; розробити чіткі алгоритми щодо підбору кандидатів з інвалідністю та їх супроводу на робочому місці; застосування новітніх інформаційних технологій та баз даних в роботі з шукачами роботи.

Отже, з впевненістю можна стверджувати, що на ринок праці та сферу зайнятості населення значний вплив має соціально-економічна та інституційно-правова складова.

Таким чином, термін «зайнятості» варто розглядати як сукупність соціальної, соціально-економічної та правової складових.

Відповідно до Закону України «Про зайнятості» [22]: «зайнятості - це не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно», при цьому «державне регулювання зайнятості - формування і реалізація державної політики у сфері зайнятості населення з метою створення умов для забезпечення повної та продуктивної вільно обраної зайнятості і соціального захисту в разі настання безробіття».

Якщо розглядати зайнятості як економічну категорію, то її особливість полягає в тому, що зайнятості реалізується у праці, де відбувається взаємодія активної частини населення із коштами виробництва.

Термін зайнятості також характеризує й суспільне виробництво. Суспільне виробництво – це спільна діяльність співробітників, що відповідають певному набору якостей щодо перетворення предметів праці.

Як узагальнююча економічна категорія зайнятість може виступати у всіх формах суспільства. Ця категорія багатоаспектна, а отже, пов'язана не лише з працею та використанням робочої сили, а може характеризувати й економічно активне населення щодо факторів виробництва, а також формує відносини між людьми щодо їхньої участі у конкретній кооперації праці на певному місці.

З усього вищезазначеного визначення зайнятості як соціально-економічної категорії є найбільш повним та обґрунтованим. Оскільки це не тільки найбільш вагомий макроекономічний показник, а й показник соціально-економічного розвитку держави.

Таким чином, розглядаючи управління зайнятістю у рамках інституційного підходу, можна підкреслити, що в нашій державі створена певна модель управління зайнятістю населення.

Ця модель складається з сукупності інститутів, що взаємодоповнюють один одного, а саме [16]:

1. На даний час в Україні розроблена низка нормативно-правових актів, що регулюють соціально-трудова відносини. Законодавча база постійно оновлюється та удосконалюється, відповідно до вимог та сучасних викликів.

2. Встановлено мінімальний розмір заробітної плати.

3. Державною службою зайнятості здійснюються методи пасивної політики підтримки зайнятості населення.

Для того, щоб зрозуміти як наведені складові регулюють та здійснюють вплив на політику управління зайнятістю розглянемо їх більш детально.

Норми законодавства визначають основні можливості зайнятості швидко підлаштовуватися до кон'юнктурних коливань попиту та пропозиції на працю [3].

По-перше, у законодавстві чітко закріплено основні витрати для роботодавців, якщо вони звільнюють працівників, а отже, нестандартні трудові відносини стають не бажаними у використанні. Таким чином в державі забезпечуються певний рівень зайнятості.

По-друге, чіткі і зрозумілі положення та вимоги законодавства унеможливають підлаштування сфери зайнятості під часто змінні зовнішні умови. Таким чином, законодавство з зайнятості підтримує у певному балансі ринок праці та робить його більш стабільним до факторів зовнішнього середовища.

Щодо мінімальної заробітної плати, треба підкреслити, що така норма може мати як позитивний та і негативний вплив на рівень безробіття та зайнятості населення за рахунок визначення нижнього рівня оплати праці.

Однак, відмінності та особливості різних регіональних ринків праці, такий інститут як мінімальний розмір заробітної плати, часто не враховує.

Так, в Україні встановлено єдиний розмір мінімальної заробітної плати. Цей рівень є однаковим для кожного регіону країни і визначається на державному рівні. Тобто не враховуються особливості певних галузей, соціально-економічний розвиток регіонів, не враховуються інші важливі критерії.

Розмір мінімальної заробітної плати визначається Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України не рідше одного разу на рік законом про Державний бюджет України на відповідний рік. З 1 січня 2022 року цей розмір встановлено у обсязі - 6500 грн, з 1 жовтня - 6700 грн.

Основними структурами, які реалізують заходи та методи пасивної політики, є [16]:

1. З 2020 року після визначення того, що основним вектором розвитку ринку праці в Україні є саме економічна складова, органом виконавчої влади, який здійснює координацію сфери зайнятості та ринку праці визначено Міністерство економіки України. Раніше ці функції виконувало Міністерство праці та соціального захисту.

2. Основними владними структурами, що реалізують політику зайнятості населення та здійснюють свої повноваження в цій сфері є: Верховна Рада України, Кабінет Міністрів України, центральні органи виконавчої влади, Верховна Рада Автономної Республіки Крим та Рада міністрів Автономної

Республіки Крим, місцеві державні адміністрації, органи місцевого самоврядування.

3. Оцінку стану ринку праці та прогноз розвитку зайнятості населення покладено на Державну службу зайнятості та її територіальні підрозділи (в областях, районах та містах).

Державна служба зайнятості реалізує свої повноваження за кількома напрямками [16]:

1. Інформаційно-аналітична робота полягає у сприянні наданні інформації громадянам про тенденції розвитку ринку праці та сприянні працевлаштуванню шукачів роботи.

2. Розробка та реалізація національних та регіональних програм стимулювання зайнятості населення.

3. Реалізація заходів пасивної політики (виплати допомоги по безробіттю).

4. Здійснює функції контролю за використанням Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

Виплата допомоги по безробіттю розглядається як альтернативний дохід у разі втрати робочого місця та має певний ефект впливу на поведінку шукачів роботи, визначаючи їх мотивацію для подальшого працевлаштування.

Якщо рівень допомоги по безробіттю вважається громадянином низьким і громадянин не має інших видів доходу, то це стимулює його скоріше працевлаштуватись і робити вибір на користь доступної на даний час вакансії.

З іншого боку, велику кількість низькооплачуваних робочих місць «підтримує» низький рівень мінімальної заробітної плати. Це неабияк сприяє підвищенню рівня безробіття та забезпечує досить високий рівень зайнятості населення, підтримуючи ріст низькооплачуваних вакансій. Таким чином відбувається зростання сектору неформальної зайнятості населення, що є

великим ризиком та негативним явищем для економіки країни як на регіональному так і на державному рівнях.

Держана політика зайнятості населення в нашій державі формально здійснюється за двома напрямками: зайнятість регулюється державою (державне регулювання) та на принципах саморегулювання. Відповідно на кожному з цих двох напрямків реалізуються як активні так і пасивні заходи регулювання [26].

Органи державної влади, уповноважені у сфері зайнятості, відповідають за реалізацію державної політики у сфері зайнятості населення на національному, регіональному та місцевому рівнях влади.

У таблиці 1.1 зведено основні напрями роботи на всіх рівнях державного управління з реалізація державної політики зайнятості населення.

Якщо розглядати державна політику у сфері зайнятості населення, то треба зазначити, що вона може бути активною та пасивною. Пасивна політика використовує зазвичай методи матеріальної та іншої допомоги шукачам роботи.

Активна ж політика націлена на зниження рівня безробіття за рахунок реалізації державою організаційно-економічних та інституційно-правових методів стимулювання зайнятості населення та регулювання ринку праці.

Активна політика здебільшого націлена на попередження та виявлення негативних факторів, що можуть впливати на рівень зайнятості населення та вчасно нівелювати їх.

Основні напрями активної політики зайнятості в Україні: впровадження навчальних ваучерів, стимулювання розвитку підприємництва в країні за рахунок виплати усієї суми допомоги по безробіттю одноразово, впровадження активних програм підтримки роботодавців [26].

Проблеми сьогодення, що стали перед нашою державою, та пов'язані з активними бойовими діями на території України, сприяли загостренню проблем розвитку ринку праці та зайнятості населення.

Таблиця 1.1

## Реалізація державної політики зайнятостю населення

Рівень державної влади	Основні напрями роботи
Національний	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Вироблення основних цілей та завдань України, узгодження їх з іншими напрямами державної політики.</li> <li>2. Розробка основних векторів сприяння працевлаштування та надання допомоги безробітним громадянам.</li> <li>3. Ухвалення нормативних правових актів.</li> <li>4. Розробка державних програм та контроль за їх реалізацією</li> </ol>
Регіональний	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Здійснення виплат безробітним громадянам (передане повноваження).</li> <li>2. Розробка регіональних програм сприяння зайнятості та їх реалізація.</li> <li>3. Підготовка нормативних правових актів у сфері зайнятості населення.</li> <li>4. Проведення моніторингу стану ринку праці, балансу трудових ресурсів та інша інформаційно-аналітична робота.</li> <li>5. Здійснення контрольних-наглядових повноважень.</li> <li>6. Надання державних послуг у сфері зайнятості населення (центрами зайнятості)</li> </ol>
Місцевий	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Розробка програм зайнятості у областях, районах та територіальних громадах.</li> <li>2. Участь в організації та фінансуванні оплачуваних громадських робіт, тимчасового працевлаштування, ярмарків вакансій та тимчасового працевлаштування неповнолітніх</li> </ol>

Все це вимагає підвищення ролі державного управління сферою зайнятості населення та вирішення актуальних задач, а саме: вирівнювання ринку праці; зниження рівня безробіття; зростання економіки за рахунок створення нових робочих місць та працевлаштування населення; підвищення мінімального рівня заробітної плати тощо.

Отже, підбиваючи підсумки, можемо зазначити, що на сьогодні ринок праці визначає соціально-економічний розвиток країни, особливо у важкі воєнні часи. А отже, потребує впровадження нових форм та інноваційних підходів до вирішення найважливіших соціальних проблем, а також активізацією державного управління.



Подальший розвиток ринку праці в країні здебільшого залежить від припинення бойових дій та пов'язаний з глибокими перетвореннями як в країні так і у світі в цілому, це стосуються, насамперед, соціально-економічних та політичних аспектів. Багатозадачність та багатогранність проблем зайнятості населення та ринку праці впливає на економічний стан окремих регіонів й ефективність державного управління у цілому.

Ефективність основних складових державного управління сферою зайнятості (нормативної, інституційної та фінансової) можна визначити лише аналізуючи загальні тенденції розвитку ринку праці в Україні, досліджуючи причини безробіття та його вплив на економіку країни, визначивши рівень тіньової зайнятості [26].

Підкреслимо, що саме у кризових ситуаціях, коли загострюються питання зайнятості населення, і, відповідно, скорочується рівень доходів, а отже знижується якість та рівень життя, методи державного управління сферою зайнятості виходять на перший план та набувають особливого значення при вирішенні зазначених питань.

## **1.2. Етапи еволюції та розвитку Державної служби зайнятості**

Розглянемо основні етапи еволюції та розвитку Державної служби зайнятості України. Можна стверджувати, що служба зайнятості за роки незалежності зазнала значних перетворень та пройшла декілька етапів: зародження, становлення та розвитку. Для визначення перспектив подальшого розвитку Служби необхідно розглянути особливості функціонування на кожному із зазначених етапів.

Першим етапом визначаємо період 1990-1993 рр. Цей етап можна вважати зародженням служби зайнятості. До 90-х років державні функції регулювання праці в Україні повністю реалізовувалися профспілками. Після того як ці функції передали до державних органів комплексна система контролю зазнала розпорошення [10].



У 1990 році Верховна Рада УРСР прийняла Закон України «Про зайнятість населення». Закон став правовим підґрунтям для формування інфраструктури ринку праці – державної служби зайнятості і Державного фонду сприяння зайнятості населення.

Таким чином, основи сучасної служби зайнятості було закладено у 1990 р. [12], служба зайнятості стала виконувати роль основного структурного елементу формування відповідної інфраструктури ринку праці як на національному так і на регіональному рівні. Головна мета створення служби – стабілізувати ринок праці та створити умови для реалізації прав громадян із зайнятості, а також забезпечити соціальний захист незайнятого населення. З отриманням незалежності країни, функціонування державної служби зайнятості здійснюється в форматі центрів зайнятості, які стали основним інструментом регулювання ринку праці на регіональному рівні.

Другий етап розвитку державної служби зайнятості пов'язаний з 1995-1999 рр. На цьому етапі створено державну інспекцію праці (ДІП) Міністерства праці. В цей період, державні інспектори праці реалізовували свої функціональні обов'язки, знаходячись у складі трьох окремих структур. А саме [10]:

- структурний підрозділ Мінпраці - Головна Державна інспекція праці;
- структурні підрозділи управлінь праці та зайнятості населення обласних державних адміністрацій - Територіальні державні інспекції праці;
- центральний та місцеві органи Державної служби зайнятості - Інспекції по контролю за додержанням законодавства про зайнятість населення.

Однак, негативні процеси, що відбувалися в економіці країни в цей період (невідповідність попиту і пропозиції робочої сили; стрімке погіршення умов праці; зростання рівня бідності та безробіття українського населення; незадовільна інфраструктура; велика заборгованість заробітної плати, відбувалося стрімке розмежування різних верств населення за отриманням доходів, як та рівні територій так і у розрізі соціальних груп та верств

населення) лише підтверджували той факт, що запроваджена модель Державної інспекції праці належним чином не працювала та не змогла ефективно виконати покладені на неї функції [12].

Стало ясно, що в країні необхідні соціальні реформи. У 1997 році був виданий Указ Президента України «Про основні напрями соціальної політики на 1997-2000 рр.». Цей документ визначав пріоритетні стратегічні цілі соціальної політики на рівні держави та в регіональному аспекті. Державна служба зайнятості була задіяна у розробці та впровадженні державних і територіальних програм зайнятості.

Таким чином, у період 1995-1999 рр., не зважаючи на складні економічні умови, сформована інституційна основа державної служби зайнятості. Накопичено великий теоретичний та практичний досвід щодо реалізації Державною служби зайнятості основних її функцій, а саме: ведення обліку безробітних та стимулювання зайнятості; виплати допомоги по безробіттю, перепідготовка та навчання незайнятого населення з урахуванням сучасних потреб ринку праці. Основна специфіка функціонування державної служби зайнятості в цей період – це перенесення фокусу уваги на створення умов сприяння зайнятості та кращого задоволення потреб громадян у праці в регіонах [17].

Третій етап розвитку Державної служби зайнятості визначає період 2000-2015 рр. На початку 2000-х років усі функціонуючі центри зайнятості почали впроваджувати Єдину технологію обслуговування незайнятого населення при наданні послуг. Ця технологія отримала визнання практиків-працівників центрів зайнятості, а також зарубіжних спеціалістів та сприяла поліпшенню якості надання послуг та підвищенню іміджу служби в очах населення.

Якщо говорити про структуру Державної служби зайнятості, то вона мала вигляд піраміди. Основу цієї структури складав Державний центр зайнятості. Основні його функції полягали в розробці та реалізації державної політики зайнятості та розробці методичних рекомендацій щодо діяльності

територіальних структур Служби. Наступний рівень був представлений обласними центрами зайнятості, які відповідали за організацію діяльності та контроль підпорядкованих їм структур на місцевому рівні [17].

Однак негативні фінансово-економічні та соціально-політичні процеси в країні мали значний вплив на ринок праці, а саме: прискорення міграційних процесів, зростання безробіття та скорочення попиту на робочу силу. Все це дало поштовх до пошуку та впровадженню нових підходів щодо підвищення ефективності діяльності служби зайнятості в регіонах України.

Однією з найважливіших та знакових подій для розвитку ринку праці в Україні стало прийняття в 2004 році Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття».

У 2014 році завдяки прагненню суспільства до євроінтеграції відбулася зміна влади в Україні. У цьому ж році підписано Угоду про асоціацію України з європейським союзом, яка передбачала політичну асоціацію та економічну інтеграцію України в сім'ю європейських країн. З метою оптимізації системи центральних органів виконавчої влади, а також підвищення ефективності державного управління у сфері зайнятості населення Кабінет Міністрів України у березні 2014 р. своєю постановою ліквідував Державну службу зайнятості.

Також згідно цієї постанови визначено центральний орган виконавчої влади, на який покладено функції регулювання діяльності нової державної служби зайнятості. Таким органом визначено Міністерство соціальної політики України. Основні його функції: регулювання ринку праці, забезпечуючи формування та реалізуючи державну політику у сфері праці та соціальної політики, зайнятості населення та трудової міграції, трудових відносин, загальнообов'язкового державного соціального та пенсійного страхування, соціального діалогу, соціального захисту [12].

Треба відзначити позитивні напрацювання Державної служби зайнятості за цей період це: впровадження сучасних інформаційних технологій з надання послуг; впровадження інноваційних форм співпраці з роботодавцями; робота

з підвищення кваліфікації співробітників служби зайнятості; удосконалення матеріальної бази тощо. Однак, не зважаючи на перераховані досягнення основну свою задачу - підвищення ефективності політики зайнятості в регіонах України, служба зайнятості в цей період виконала не в повній мірі, оскільки на протязі 2000-2015 рр. працювала більше як соціально-економічна структура, вчасно виплачуючи соціальні виплати, а вже потім – займалась працевлаштуванням незайнятих громадян [12].

Крім того, центри зайнятості виявилися не готовими до більшості проблем, що проявилися в цей період в Україні, а саме: війна на Сході країни, велика кількість переселенців, припинення діяльності значної кількості підприємств та організацій, їх релокація в безпечні регіони, зростання рівня безробіття, заборгованості із заробітної плати та падіння загального рівня життя населення. Все це негативно позначилося на ринку праці та сприяло загостренню ситуації із зайнятістю населення в регіонах. В таких кризових умовах Державній службі зайнятості необхідно було переглядати стандартні підходи та принципи своєї роботи, щоб швидко реагувати на сучасні виклики та відповідати новим вимогам.

Четвертий етап розвитку Державної служби зайнятості України припадає на 2016-2022 рр. Він пов'язаний з використанням європейських підходів і практик, а також осучасненням української системи управління ринком праці згідно європейських стандартів.

Державна служба зайнятості у цей період складається із системи державних установ. Діяльність Служби спрямовується та координується Міністерством економіки України.

Також відбувається зміна правил і умов функціонування Державної служби зайнятості, а саме [12]: удосконалення стимулювання зайнятості задля створення умов реалізації потенціалу певних категорій безробітних на ринку праці; впровадження нових методів в роботі із зареєстрованими шукачами роботи; деякі зміни щодо принципів визначення підходящої роботи; впровадження нових механізмів розрахунку допомоги по безробіттю;

визначення статусу Національного агентства зайнятості в системі державної служби зайнятості з розмежуванням його функцій та повноважень. Був реорганізований Центральний апарат державної служби зайнятості, у його структуру ввійшли регіональні центри зайнятості в усіх областях України, 583 базові центри зайнятості [17].

У 2017 році здійснено вагомі напрямки з реформування ДСЗ, основна мета таких заходів - підвищення якості та ефективності діяльності і надаваних послуг.

Основні цілі зазначеної реформи полягали в: оптимізації структури, осучаснення послуг, створення сервісної служби та зменшення бюрократичного навантаження на систему.

Для реалізації поставлених цілей були виконанні наступні завдання: впроваджено сучасні інформаційні технології; створено новий портал ДСЗ; впроваджено використання індивідуального підходу до кожного клієнта; забезпечення широкої доступності послуг на основі використання сучасних інноваційних технологій [10].

Реформа Державної служби зайнятості у цей період передбачала удосконалення діяльності базових центрів зайнятості. Суть оптимізації полягала в передачі більшості господарських функцій на регіональний рівень. Це дозволило скоротити витрати адміністративні витрати та зменшити робоче навантаження на малі базові центри зайнятості.

Такі дії насамперед мали на меті збільшити кількість працівників, які надають послуги, шляхом зменшення адміністративно-господарського персоналу.

Реформування державної служби зайнятості відбулося у напрямі стимулювання службою зайнятості створення нових робочих місць та підвищення зайнятості населення в цілому в країні. Основну увагу приділено питанням дослідження ринку праці, аналізу та тенденціям розвитку, прогнозування на регіональному рівні. Досить жваво впроваджуються нові підходи в роботі з незайнятим населенням: дистанційне навчання безробітних,

впроваджуються нові сервіси з надання послуг як роботодавцям так і безробітним [12].

П'ятий етап (2022 р.- по теперішній час) - ринок праці в Україні переживає занадто складні часи. Державній службі зайнятості доводиться враховувати нові реалії та виклики, пов'язані із російською агресією. Ситуація на ринку праці у 2022 році суттєво відрізнялася від минулих років, була дуже складною та невизначеною.

Ситуація у сфері зайнятості характеризувалася зменшенням кількості працюючих підприємств, значний відсоток підприємств було релоковано у зв'язку з воєнними діями у більш безпечні регіони, відбулося безпрецедентне скорочення попиту роботодавців на працівників через зниження економічної активності, зростання рівня безробіття, затримки у виплаті заробітної плати тощо. Усі ці процеси вимагають шукати нові підходи та методи стимулювання ринку праці та зайнятості населення задля збереження та розвитку економіки країни [17].

Реагуючі на нові умови, служба зайнятості з початку воєнних дій максимально спростила та автоматизувала ряд послуг, запровадила нові сервіси та підходи до надання послуг. Незважаючи на певні складнощі та враховуючи потужні виклики, у 2023 році Державна служба зайнятості продовжує змінюватися до вимог часу та удосконалювати активні програми зайнятості для підвищення конкурентоспроможності українців на ринку праці, розвиває співпрацю з учасниками ринку праці.

Отже, етапи еволюції та розвитку Державної служби зайнятості та їх коротка характеристика наведено у таблиці 1.2.

Необхідно зазначити, що подальша діяльність Державної служби зайнятості України потребує підняття її авторитету, зміни принципів її діяльності з урахуванням поточних викликів, подальшого удосконалення її функцій з метою забезпечення ефективного функціонування регіонального ринку праці, підвищення рівня його гнучкості і максимізації продуктивної зайнятості населення.

Таблиця 1.2

## Еволюція Державної служби зайнятості в Україні

Етапи еволюції та розвитку Державної служби зайнятості	Характеристика
I – 1990-1993 рр.	Зародження служби зайнятості, як основного елементу інституційного наповнення інфраструктури вітчизняного ринку праці
II – 1994-1999 рр.	Формування інституційного облаштування державної служби зайнятості, в цілому, та в регіонах, зокрема, накопичення практичного досвіду виконання її основних функцій
III – 2000-2015 рр.	Функціонування ДСЗ на засадах розширення її інформаційно-технічних можливостей, підвищення рівня кадрового забезпечення, застосування нових форм і підходів у співпраці з роботодавцями та безробітними, підвищення її іміджу
IV – 2016-2021 рр.	Реформування Державної служби зайнятості в умовах євроінтеграції. Складність реформування ДСЗ полягає, перш за все, в невизначеності її правового статусу, що зумовлено, перш за все, недосконалістю інституціонального механізму, який має гарантувати додержання правопорядку на регіональному ринку праці
V – 2022-по теперішній час	Державній службі зайнятості доводиться враховувати нові реалії та виклики пов'язані з військовою агресією росії. ДСЗ змінюється, удосконалює активні програми зайнятості для підвищення конкурентоспроможності українців на ринку праці, запроваджує нові сервіси та підходи до надання послуг.

Зараз дуже складно робити будь-які прогнози щодо розвитку ринку праці в Україні, оскільки все залежить від тривалості бойових дій та їх наслідків для економіки країни.

### 1.3. Основні аспекти організації ефективної діяльності служби зайнятості

Від тенденцій розвитку ринку праці та зайнятості населення залежить соціально-економічний розвиток будь-якої держави. Особливу вагу у вирішенні зазначених питань мають інституційні установи, що регулюють основні процеси у цій сфері. Вивчення передових набутків розвинених країн у сфері зайнятості населення показує, що соціально-економічний та суспільно-політичний розвиток держав залежить також від чіткої та скоординованої роботи відповідних органів та установ, від чіткого формулювання цілей та завдань, що покладені на Державну службу зайнятості, а також зрозумілих механізмів та підходів до визначення ефективності роботи служб зайнятості.



Ефективна діяльність Державної служби зайнятості в умовах, коли в країні відбуваються бойові дії, що спричинили значний дисбаланс попиту та пропозиції на ринку праці, підвищення рівня безробіття, затримки заробітної плати та загальне зниження матеріального благополуччя громадян, повинна стати тим важелем, який сприятиме виходу країни з соціально-економічної кризи та розвитку економіки [4].

Отже, сьогодні Державна служба зайнятості виступає у ролі посередника між роботодавцями і безробітними громадянами, надаючи інформаційно-консультаційні послуги із пошуку підходящої роботи та підбору персоналу з компетентностями, що відповідають сучасним вимогам ринку праці, а також здійснює виплату допомоги по безробіттю.

Пропонуємо ефективності діяльності служби зайнятості розглядати в наступних аспектах [5]:

- з погляду регуляторного впливу на ринок праці за рахунок інституційно-правових норм та принципів;
- визначення рівня адміністративних витрат на службу зайнятості в порівнянні із загальними витратами;
- ефективної роботи співробітників Служби та оцінка якості надаваних послуг.

Як вже було зазначено раніше, сучасні реалії вимагають оновлення основних завдань, підходів та методів визначення ефективності діяльності, особливо на етапі інтеграції України до Європейського союзу.

Отже, оцінюючи ефективність діяльності державних служб зайнятості необхідно аналізувати не тільки кількісні показники, а й якісні, оскільки тільки так можна отримати комплексну оцінку. Це дає можливість відслідковувати не лише ефективність реалізації конкретних програм зайнятості населення, а й рівень задоволеності населення результатами їх виконання.

Ефективність служб зайнятості характеризується такими показниками:

- результати на ринку праці;
- розподіл результатів за цільовими групами;



- робочий процес програми;
- задоволення клієнта.

Таким чином, основними результатами діяльності є [4]:

- працевлаштування клієнта;
- відсоток для певної цільової групи;
- час заповнення вакансії, кількість виконавців;
- рівень задоволення наданою послугою.

Виділимо основні чотири групи кількісних показників, за якими оцінюється ефективність роботи служб зайнятості на різних рівнях:

- відсоток безробітних клієнтів, зареєстрованих на кінець періоду;
- відсоток клієнтів-підприємств, що розмістили оголошення про вакансії, на кінець періоду;
- збільшення/зменшення (у відсотках) ступеню використання послуг ДСЗ клієнтами;
- зменшення кількості безробітних клієнтів по типах виходу.

Зазначені кількісні дані необхідно надавати та аналізувати кожного кварталу або кожного року.

Кількість безробітних клієнтів оцінюється в першій групі за визначений період. Ці показники важливі для визначення основних характеристик зареєстрованих осіб та для моніторингу змін (шляхом порівняння індивідуальних характеристик зареєстрованих осіб, за два періоди часу). Дані про кількість і потоки також представляються за видами допомог (допомога по безробіттю, допомога з соціального забезпечення).

Кількість клієнтів-роботодавців розглядається в другій групі за визначений період. Він слугує для розуміння основних характеристик підприємств і розміщених вакансій, а також для моніторингу змін (шляхом порівняння типів підприємств і вакансій за два періоди часу, наприклад, змін у збільшенні кількості вакансій за типами) [5].

Також на увагу заслуговують якісні показники, наприклад, задоволеність клієнта процесом обслуговування, кількість скарг та пропозицій тощо [4].

Третя група показників використовується відслідковування змін у наданні послуг/програм клієнтам. Що є основним орієнтиром і ознакою досягнення державними центрами зайнятості своїх стратегічних цілей.

На скільки ефективним був адресний підхід показують Позитивні/негативні зміни у наданні послуг/програм по окремим категоріях безробітних.

Четверта група містить дані про кількість безробітних, які виключаються з реєстру, зазвичай збираються по типах виходу (у сферу зайнятості за посередництва ДСЗ, у сферу зайнятості без посередництва ДСЗ, зменшення кількості у програми активної політики на ринку праці тощо), щоб висвітлити рівень ефективності роботи служби.)

В системах програмно-цільового управління для оцінки ефективності роботи місцевих центрів зайнятості, слід аналізувати показники локальних результатів. За допомогою цих показників отримують загальну інформацію про охоплення ДСЗ з точки зору кількості безробітних та підприємств.

Джерелами даних для формування показників локальних результатів є:

- дані обстеження робочої сили (або обстеження бюджетів домогосподарств чи перепису населення) щодо загальної кількості безробітних у контрольному районі;
- реєстр ДСЗ (безробітні особи та підприємства);
- дані обстеження підприємств (обстеження господарської діяльності, вакантних робочих місць або заробітної плати) про загальну кількість підприємств у даному районі [4].

У цілому найбільш значущий показник при оцінці ефективності діяльності ДСЗ – це валові коефіцієнти працевлаштування безробітних за індивідуальними характеристиками, наданими послугами/реалізованими програмами та загальною вартістю. Чим більш деталізовані ці цифри, тим

краще, тому що це дозволяє проводити порівняння між окремими особами, послугами/програмами та місцевими центрами зайнятості.

Джерелами даних для розрахунку показників загальних результатів є адміністративні дані (реєстр ДСЗ про відтік у сферу зайнятості порівняно з даними соціального страхування чи оподаткування) або дані на основі обстежень (опитувань, що проводяться серед клієнтів послуги чи програми зазвичай через півроку після закінчення надання послуги чи проведення програми) [5].

Другий метод більш надійний, тому що він також дозволяє виявити клієнтів, які працюють неформально. При оцінці економічної ефективності послуги чи програми слід враховувати таку категорію, як вартість, тобто виправданість рівня доходу, що його отримує працевлаштована особа, до коштів, витрачених ДСЗ на працевлаштування цієї особи.

Вартість, що має розраховуватися, включає кошти, виділені надавачам та окремому учасникові, а також орієнтовні адміністративні витрати на реалізацію програм і надання послуг.

Адміністративні витрати можна розрахувати шляхом ділення всіх адміністративних витрат ДСЗ станом на кінець даного року (за винятком допомоги по безробіттю та асигнувань на заходи активної політики на ринку праці) на загальну кількість зареєстрованих безробітних; що дозволяє отримати середній розмір витрачених коштів на одного безробітного за рік і за місяць.

Ця щомісячна сума помножується на кількість місяців обслуговування, і результат додається до суми виділених асигнувань, що дозволяє виміряти загальну вартість на одну особу, що скористалася послугами ДСЗ [5].

Одним із методів коригування показників ефективності є розрахунок співвідношення між рівнем зареєстрованого безробіття в регіоні, де здійснюється контроль над виконанням програми/наданням послуги, та національним середнім рівнем. Наприклад, якщо рівень зареєстрованого безробіття в регіоні вдвічі вищий за національний середній рівень, то

показники ефективності будуть нижчими, ніж у регіоні, в якому рівень зареєстрованого безробіття приблизно дорівнює національному середньому рівню або нижче цього рівня [5].

Ефективним засобом економічного розвитку, в тому числі в галузі працевлаштування, є використання зарубіжного досвіду. Визначення показників ефективності служби зайнятості розглянемо на прикладі Угорщини [15]:

- служба зайнятості повинна підтримувати відносини з принаймні X% роботодавців;
- порівняно з минулим роком, кількість зареєстрованих робочих місць має збільшитися на X%;
- порівняно з минулим роком, число розміщень має збільшитися на X%;
- ставлення клієнтів, що беруть участь в навчанні має бути X% від числа записаних клієнтів;
- число осіб, що фігурують серед безробітних, які зареєструвались через 90 днів після завершення навчального курсу не може бути вище, ніж X% від загальної кількості тих, що завершили курс;
- кількість довготривалих безробітних не може бути вище, ніж X;
- кількість працевлаштованих співробітників з обмеженими можливостями має досягти X робочих місць.

Важливим напрямком підвищення ефективності служб зайнятості є оптимізація людських та бюджетних витрат. Наприклад, бюджетні витрати служби зайнятості на одного працівника складають у Македонії близько 10 000 \$ на рік, в Чорногорії, ця цифра становить 32 000 \$, в Угорщині – 30 000 \$, тоді як в Ірландії - 85 000 \$ [2].

Таким чином, основними критеріями, що дозволяють визначити ефективність роботи служб зайнятості є [4]:

- визначення рівня зайнятості (повторної зайнятості);
- калькуляція витрат на використану програму.

Стрімкі соціально-економічні зміни на ринку праці України вимагають підвищення ефективності роботи служби зайнятості через її переструктуризацію, визначення необхідних на сучасному етапі цілей та функцій та переоцінку сформованої практики діяльності з метою її впливу на розвиток конкурентоспроможності вітчизняного ринку праці, а також на мотивацію й активізацію безробітних до пошуку роботи [5].

Для забезпечення продуктивної зайнятості економічно активного населення та регулювання робочих місць на державному рівні необхідно розробити сучасні методи обліку ефективності діяльності з використанням передового досвіду зарубіжних країн з питань регулювання ринку працевлаштування населення.

Якість надання державною службою зайнятості послуг населенню та їх ефективність є основною умовою наближення її до кожного клієнта - чи то людина, яка шукає роботу, чи то роботодавець.

## РОЗДІЛ 2

# АНАЛІЗ ОСНОВНИХ ПОКАЗНИКІВ РОБОТИ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ ТА НАПРЯМКИ УДОСКОНАЛЕННЯ ЇЇ ДІЯЛЬНОСТІ

### 2.1. Структура Державної служби зайнятості та основні напрямки діяльності

Державну службу зайнятості в Україні створено з метою реалізації права громадян на працю, а також забезпечення соціального захисту тимчасово непрацюючого населення.

Державна служба зайнятості здійснює посередницькі функції між роботодавцями та шукачами роботи, а отже забезпечує конституційне право незайнятих громадян на соціальний захист від безробіття. Служба зайнятості надає послуги на безоплатній основі.

З 2020 року діяльність ДСЗ координується Міністерством економіки України, оскільки визначено, що реалізація політики зайнятості напряду впливає на економіку країни.

Діяльність служби зайнятості регламентується Законом України «Про зайнятість населення» [22]. Крім зазначеного Закону діяльність служби зайнятості України регламентується нормативними актами Кабінету Міністрів України, Міністерства соціальної політики України, Верховної Ради України, указами Президента України та локальними актами Державного центру зайнятості.

Державна служба зайнятості представляє собою єдину цілісну систему органів виконавчої влади та має форму піраміди з трирівневою структурою.

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

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

Третій (верхній) рівень – це Державний центр зайнятості, який відповідає за реалізацію єдиної політики зайнятості на всій території України, заходів соціального захисту та сприяння зайнятості незайнятих громадян, організаційно-методичне, правове та нормативне забезпечення, створення єдиної інформаційно-довідкової системи, розвиток матеріально-технічної бази служби зайнятості, підготовку кадрів усіх рівнів, міжнародні зв'язки, раціональне фінансових коштів.

Видатки на діяльність ДСЗ а також структура та чисельність працівників погоджуються Міністерства економіки та затверджуються директором Державного центру зайнятості.

На початок 2020 року через процес реорганізації служби зайнятості пройшли всі області, крім Донецької та Луганської, які не підпадали під реформу ДСЗ через збройний конфлікт на території даних двох областей України.

На початок 2022 року Державна служба зайнятості складалася із [13]:

- одного Державного центру зайнятості;
- 25 регіональних центрів зайнятості (обласні та Київський міський центри зайнятості);
- 95 базових центрів зайнятості (зі статусом юридичної особи);
- 429 філій регіональних центрів зайнятості (без статусу юридичної особи);
- 11 центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості;
- одного Інституту підготовки Державної служби зайнятості України;
- нуль підпорядкованих Службі юридичних осіб, підприємств, установ, організацій, утворених Службою (можливість створення таких юридичних осіб є, але фактично ніколи не використовувалась).

Оскільки Донецький та Луганський регіональні центри зайнятості ще не реформувалися, вони мають у своєму підпорядкуванні відповідно 21 та 15 базових центрів зайнятості зі статусом юридичної особи та по одному центру професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості.

Оскільки Запорізький регіональний центр зайнятості вже пройшов процес реструктуризації, то він наразі має в підпорядкуванні три базові центри зайнятості та 17 філій (рис. 2.1).

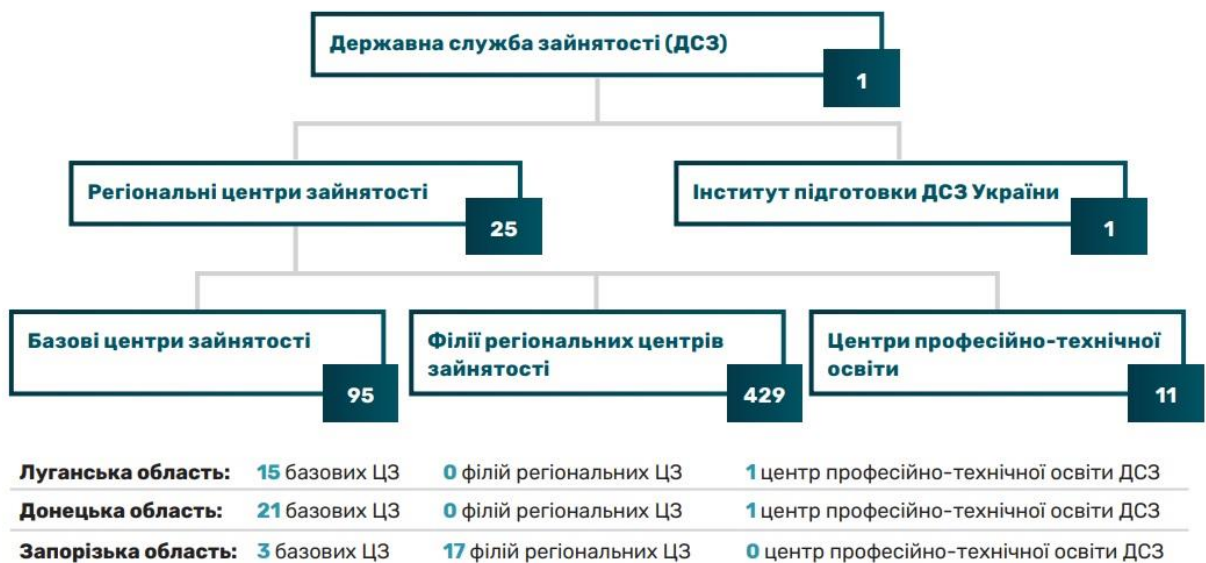


Рис. 2.1. Структура державної служби зайнятості [13]

Своєю чергою Державний центр зайнятості, який є головним урядовим органом у централізованій системі ДСЗ, складається з 11 управлінь, до кожного з яких входять від двох до чотирьох відділів або секторів, окремого сектору з питань запобігання та виявлення корупції, а також відділів комунікацій та внутрішнього аудиту [13].

Зокрема до Державного центру зайнятості входять [6]:

1. Юридичне управління:

- відділ нормативно-правового забезпечення;
- відділ загальної юридичної підтримки;

2. Управління надання послуг населенню:



- відділ з питань працевлаштування;
- відділ з питань реєстрації та виплати допомоги по безробіттю;
- відділ надання профорієнтаційних та консультаційних послуг;

3. Управління надання послуг роботодавцям та реалізації активних програм зайнятості:

- відділ надання послуг роботодавцям;
- відділ професійного навчання та реалізації активних програм зайнятості;

4. Управління по роботі з персоналом:

- відділ адміністрування кадрів;
- відділ навчання та розвитку персоналу;

5. Управління з питань аналізу ринку праці та ефективності роботи Служби:

- відділ оцінки ефективності роботи Служби;
- відділ аналізу та прогнозування розвитку ринку праці;

6. Управління кошторисів та видатків:

- відділ планування та формування кошторисів;
- фінансово-аналітичний відділ;
- відділ фінансового забезпечення навчальних закладів;
- відділ закупівель;

7. Управління стратегічного планування та бюджетування:

- відділ стратегічного планування та бюджетування;
- відділ державних програм;

8. Управління адміністративного забезпечення Служби:

- відділ матеріально-технічного забезпечення;
- відділ управління нерухомим майном;
- відділ охорони праці, пожежної безпеки та мобілізації;

9. Управління з питань трудової мобільності та міграції:

- сектор посередництва на ринку праці;
- сектор міжнародної взаємодії;

- відділ з питань застосування праці іноземців та осіб без громадянства;

#### 10. Управління з питань інформаційних технологій:

- відділ модернізації та розвитку ІТ;

- відділ підтримки систем та технічного обслуговування;

#### 11. Управління з організаційних питань:

- відділ секретаріату;

- відділ документообігу;

- відділ організації роботи правління Фонду;

- відділ комунікацій;

- відділ внутрішнього аудиту;

- сектор з питань запобігання та виявлення корупції.

Регіональні центри зайнятості зазвичай мають дещо меншу кількість відділів, проте все ще віддзеркалюють структуру Державного центру зайнятості.

Центри зайнятості зазвичай складаються з [6]:

- юридичного сектору;

- сектору інформаційних систем;

- відділу бухгалтерського обліку;

- відділу організації працевлаштування населення;

- відділу організації профнавчання;

- відділу профорієнтації;

- відділу взаємодії з роботодавцями;

- відділу (сектору) організації рекрутингу;

- відділу статистики та прогнозування;

- відділу фінансового забезпечення;

- господарського відділу (організація матеріально-технічного забезпечення);

- відділу організації роботи та архівної справи;

- відділу по роботі з персоналом;

- відділу розслідування страхових випадків;

- відділу внутрішнього аудиту;
- відділу або спеціаліста з питань запобігання та виявлення корупції;
- відділу інформаційної роботи;
- відділу з питань застосування праці іноземців та осіб без громадянства;
- провідного інженера з охорони праці, цивільного захисту та мобілізаційної роботи.

Обласний рівень здійснює координаційну діяльність, затверджує положення про філії та базові центри зайнятості, затверджує кошторис видатків, штатний розпис та структуру базових центрів зайнятості, проводить навчання для відповідних відділів базових центрів зайнятості та філій, здійснює комунікацію з ринко-утворювальними для області підприємствами.

У всіх областях, де відбулася реорганізація ДСЗ, обласний центр зайнятості виконує всі адміністративно-господарські функції: закупівлі, бухгалтерський облік тощо. Отже, на локальному рівні, у філіях діяльність центрів зайнятості сконцентрована на наданні послуг клієнтам, а з-поміж адміністративних позицій залишилися лише директор, заступник директора, юрист, спеціаліст інформаційних систем та водій [13].

Таким чином, на локальному рівні структура центру зайнятості залежить великою мірою від формату центру зайнятості - базовий центр чи філія. Стандартна структура відповідає покладеним функціям та напрямкам діяльності [13]:

- відділ організації працевлаштування населення;
- відділ активної підтримки безробітних;
- відділ взаємодії з роботодавцями.

У базових центрах зайнятості можуть бути додатково:

- відділ або сектор рекрутингу;
- відділ бухгалтерського обліку.

Державна служба зайнятості користується Єдиною інформаційно-аналітичною системою (ЄІАС) Державної служби зайнятості України, яка

поєднує всі структурні одиниці ДСЗ в одну мережу, що функціонує онлайн. ЄІАС передбачає [13]:

- наявність єдиної бази шукачів роботи, безробітних з персональними даними (ідентифікаційні коди, паспортні дані, трудова діяльність, нарахування виплат матеріального забезпечення);
- наявність єдиної бази роботодавців та вакансій, які вони подають;
- наявність єдиної бази можливостей професійно-технічного навчання;
- графік самостійного запису на прийом до спеціаліста через мережу інтернет «електронна черга»;
- відомості на перерахування матеріального забезпечення;
- електронний кабінет шукача роботи та роботодавця;
- обмін даними з іншими державними установами та реєстрами даних;
- генерацію даних для оцінки ситуації на ринку праці.

ЄІАС функціонує на основі даних, які можуть вноситися зі всіх центрів зайнятості. Зокрема:

- інформації, що внесена з центрального офісу, відкрита для перегляду обласними та локальними центрами зайнятості;
- інформації, внесена з локального офісу, є доступною для моніторингу та контролю з боку обласного та національного рівнів;
- модуля, який передбачає заповнення та використання інформації на всіх рівнях.

Система може генерувати понад 100 стандартних статистичних показників, а за потреби - і більше.

ДСЗ надає широкий спектр послуг як роботодавцям, так і шукачам роботи. До основних напрямків роботи ДСЗ в Україні можна зарахувати послуги з працевлаштування для населення, надання матеріальної допомоги з безробіття, активні заходи сприяння зайнятості, послуги для роботодавця, професійна орієнтація та освітні послуги.

Послуги з працевлаштування для населення ДСЗ надає всім охочим без винятків. Так, будь-який шукач роботи може скористатися інформацією ДСЗ,

що є у вільному доступі, та перевірити наявні вакансії, законодавче регулювання, тощо.

Зареєстровані ж безробітні також можуть скористатися послугами кар'єрного радника, який допоможе розробити індивідуальний план пошуку роботи.

За умови наявності у безробітного особливих потреб, ДСЗ використовує підхід кейс-менеджменту. Тобто перед розв'язанням питання працевлаштування, центр зайнятості допомагає вирішити інші індивідуальні виклики безробітного, активно взаємодіючи із соціальними організаціями.

Додатково зареєстровані безробітні особи мають право на отримання матеріальної допомоги з безробіття, за надання якої також відповідає ДСЗ. З метою стимулювання зайнятості населення в Україні, ДСЗ розробила перелік доступних активних заходів сприяння зайнятості населення. Зокрема безробітні можуть взяти участь в громадських роботах та роботах тимчасового характеру, і таким чином отримати додатковий заробіток, зберігши виплати з безробіття [13].

Крім того, будь-яка особа, що відповідає встановленим законодавством критеріям, може скористатися ваучером на підготовку чи перепідготовку. ДСЗ також стимулює розвиток підприємництва шляхом виплати одноразової допомоги на започаткування власної справи.

Активні ж програми підтримки роботодавців передбачають отримання компенсацій витрат (як-то ЄСВ чи оплата праці) за умови створення роботодавцем нових робочих місць.

Надання послуг ДСЗ для роботодавців передбачає використання індивідуального підходу з метою задоволення потреб кожного роботодавця. Для більш ефективної взаємодії ДСЗ закріплює за кожним підприємством консультанта роботодавця, який постійно спілкується із представниками підприємств.

Послуга професійної орієнтації надається центрами зайнятості усім особам, які хочуть отримати інформацію про професії та вимоги до них,

бажають отримати послугу професійного консультування щодо професійного самовизначення, пройти професійний відбір та визначити професії, що підходять особі. Тож, відповідно, профорієнтаційними послугами охоплюється значна частка населення, яка, зокрема включає значну кількість школярів та студентів [13].

ДСЗ також пропонує надання освітніх послуг зареєстрованим безробітним на замовлення роботодавця або ж на перспективну потребу ринку праці в спеціалістах певної кваліфікації. Послугу професійного навчання безробітних ДСЗ може замовити як у власних центрах професійно-технічної освіти, так і в інших закладах професійно-технічної освіти. ДСЗ допомагає організовувати професійне навчання безпосередньо у роботодавців-замовників кадрів та підтверджувати результати неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями.

Додатково до зазначених основних напрямків діяльності (які детально аналізуються в наступних підрозділах), ДСЗ готує та публікує аналітичні та статистичні матеріали, що також є важливою частиною роботи ДСЗ. На щомісячній основі ДСЗ публікує аналіз даних щодо зареєстрованого ринку праці та наданих послуг ДСЗ.

Крім того, щороку ДСЗ публікує прогноз попиту та пропозиції на зареєстрованому ринку праці. Ці матеріали публікуються на офіційному сайті ДСЗ та регіональних сайтах у вигляді наступних публікацій у розділі «Аналітика та статистика» [6]:

- ситуація на ринку праці та діяльність Державної служби зайнятості;
- попит та пропозиція на ринку праці у розрізі професій та видів діяльності;
- надання послуг внутрішньо переміщеним особам;
- надання послуг військовослужбовцям;
- надання послуг особам з інвалідністю;
- надання послуг молоді;
- гендерні аспекти ринку праці;

- зайнятість та безробіття в сільській місцевості;
- працевлаштування громадян України кадровими агентствами.

У ДСЗ модель надання послуг з працевлаштування населення є добре розробленою. Вона передбачає роботу з клієнтом як на етапі його перебування у статусі шукача роботи, так і на етапі його перебування у статусі безробітного (Рис. 2.2).

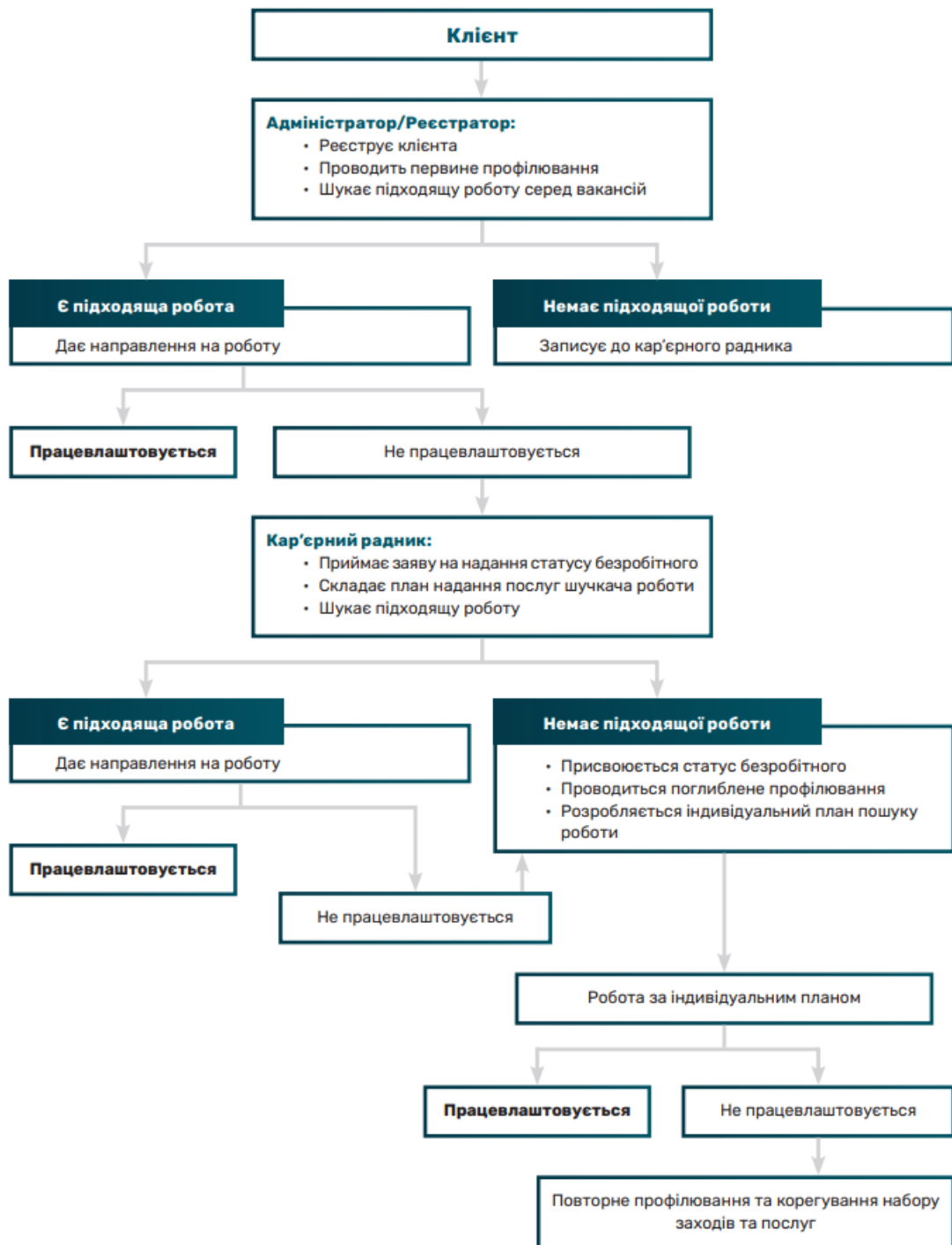


Рис. 2.2. Модель надання послуг клієнту - шукачу роботи [13]

Під час першого візиту до центру зайнятості клієнт потрапляє до адміністратора або реєстратора, який реєструє шукача роботи та вносить базову необхідну інформацію (ПБ, контактна інформація тощо), проводить первинне профілювання шукача роботи, яке включає оцінку знань, навичок та досвіду роботи. У випадку, якщо в базі вакансій є робота, що підходить клієнту, адміністратор або реєстратор дає направлення на працевлаштування. У випадку, якщо відповідної роботи немає або клієнт не був працевлаштований за направленням, адміністратор або реєстратор призначає зустріч клієнта з кар'єрним радником.

Окрім безпосереднього спілкування з адміністратором, у шукача роботи є можливість скористатися інформацією, що є у вільному доступі, про наявні вакансії, законодавче регулювання, інші можливості та послуги ДСЗ.

Під час першої зустрічі з кар'єрним радником клієнт пише заяву на отримання статусу безробітного. Потім кар'єрний радник разом із клієнтом розроблюють план надання послуг шукачу роботи, де прописуються дії з боку клієнта та з боку кар'єрного радника для отримання роботи. Якщо робота, що підходить клієнту, з'являється в наявності протягом періоду очікування підтвердження статусу безробітного, клієнт отримує направлення [13].

У разі працевлаштування, клієнт знімається з реєстрації, а у випадку непрацевлаштування клієнт отримує статус безробітного та створює індивідуальний план пошуку роботи разом з проходженням поглибленого профілювання.

Індивідуальний план пошуку роботи базується на програмах сприяння зайнятості для конкретної профільної групи, які формуються залежно від ризику клієнта стати безробітним у довгостроковому періоді. Для безробітних з вразливих на ринку праці груп населення пропонується робота за підходом кейс-менеджменту.

Після створення індивідуального плану пошуку роботи, безробітний зобов'язується виконувати всі прописані умови. До таких умов можуть належати відвідування навчальних заходів, підготовка резюме, самостійний



пошук вакансій тощо. На основі їхнього виконання приймається рішення про виплату матеріальної допомоги до працевлаштування.

Безробітному також надається допомога із розробки резюме та зі зйомки відеорезюме. Додатково представники центрів зайнятості допомагають у проходженні онлайн-інтерв'ю з роботодавцем та інформують про різноманітні можливості працевлаштування.

Зустріч з адміністратором або реєстратором триває орієнтовно 20 хвилин, зустріч із кар'єрним радником — від 20 до 30 хвилин (кар'єрні радники мають можливість регулювати тривалість зустрічі, збільшувати або зменшувати її на 10–15 хвилин, залежно від клієнта).

Протягом останніх кількох років було введено практику рекрутингу в центрах зайнятості, а в окремих з них є навіть спеціалізовані відділи з рекрутингу. Робота спеціалістів покликана розширювати спектр резюме з метою заповнення зареєстрованих вакансій та спектр вакансій для працевлаштування зареєстрованих безробітних шляхом пошуку їх на зовнішніх ресурсах: [rabota.ua](http://rabota.ua), [work.ua](http://work.ua), [headhunter.ua](http://headhunter.ua) та інших регіональних і локальних ресурсах.

Ця практика сприяє працевлаштуванню населення та покращенню співпраці з роботодавцями, проте часто не є відображеною в системі ЄІАС та, відповідно, статистичних даних з роботи центру зайнятості: працівники не можуть вносити резюме незареєстрованих у ЦЗ шукачів роботи до ЄІАС та вакансії до моменту їхньої офіційної реєстрації в ЦЗ (від чого часто відмовляються роботодавці) [13].

Надання послуг населенню та роботодавцям передбачає тісний контакт між відділами організації працевлаштування населення, відділом взаємодії з роботодавцем та відділом з організації рекрутингу у разі його наявності. У більшості центрів зайнятості існує парна та потрійна форма взаємодії. У першому випадку кар'єрний радник та консультант роботодавця є закріпленими в пару для співпраці та працевлаштування клієнтів, а в другому

випадку – для виконання цієї функції додатково залучається спеціаліст з рекрутингу.

Основна взаємодія відбувається на етапі відбору вакансій для кандидатів та, навпаки, відбору кандидатів для вакансій. Окрім цього, відбувається співпраця відділів взаємодії з роботодавцем, працевлаштування населення та активної підтримки безробітних на етапі проведення активних програм сприяння зайнятості, зокрема організації стажування, професійної підготовки та перепідготовки безробітних [13].

Отже, на основі проведеного дослідження, можна зробити висновок, що Державна служба зайнятості змінюється відповідно до нових умов та сучасних викликів, застосовуючи в своїй діяльності сучасні інформаційні технології, збільшуючи кількість наданих послуг та приділяючи значну увагу до якості їх надання.

## **2.2. Аналіз ринку праці та оцінка результатів роботи Державної служби зайнятості**

Ринок праці в Україні переживає занадто складні часи. Державній службі зайнятості доводиться враховувати нові реалії та виклики, пов'язані із російською агресією. Ситуація на ринку праці у 2022 році суттєво відрізнялася від минулих років, була дуже складною та невизначеною [6].

Наразі ситуація у сфері зайнятості характеризується зменшенням кількості працюючих підприємств, значний відсоток підприємств релоковано у зв'язку з воєнними діями у більш безпечні регіони, що викликало значний дисбаланс попиту і пропозиції робочої сили на ринку праці, відбувається безпрецедентне скорочення попиту роботодавців на працівників через зниження економічної активності, зростання рівня безробіття, затримки у виплаті заробітної плати тощо.

Усі ці процеси вимагають шукати нові підходи та методи стимулювання ринку праці та зайнятості населення задля збереження та розвитку економіки

країни. Звичайно, кількість вакансій ще далека від довоєнного періоду, але поступово збільшується. З початку воєнних дій служба зайнятості максимально спростила та автоматизувала ряд послуг, запровадила нові сервіси та працювала над реалізацією урядових програм, спрямованих на працевлаштування та розвиток підприємництва [6].

Для аналізу ринку праці та рівня безробіття будемо використовувати дані органів державної статистики за методологією Міжнародної організації праці, остання дата публікації таких даних 2021 рік, оскільки у зв'язку із військовими діями Державна служба статистики не має можливості проводити відповідні дослідження.

З рисунку 2.3 видно, що кількість зайнятого населення за 2021 рік становила 15,6 млн. осіб, за структурою - 7,4 млн. жінок та 8,2 млн. чоловіків. Майже 3,0 млн. громадян (19%) зайняті у неформальному секторі економіки. Загальний рівень зайнятості населення - 55,7%, при цьому рівень зайнятості серед чоловіків - 61,5%, а серед жінок – 50,4%. Рівень зайнятості у сільській місцевості – 53,6%, серед міського населення - 56,7% [7].



Рис. 2.3. Кількість зайнятого населення в середньому за 2021 рік

У 2021 році кількість безробітного населення становила 1,7 млн осіб, а саме 842 тис. жінок та 870 тис. чоловіків. Загальний рівень безробіття населення становив 9,9%, серед жінок цей показник складає 10,2%, серед

чоловіків 9,6%. Треба зазначити, що рівень безробіття серед молоді є достатньо високим і становить 19,1%. Якщо порівнювати цей показник в середньому по країнах Євросоюзу, то у 2021 році рівень безробіття становив 7,0%, зокрема серед молоді у віці до 25 років – 16,6% (рис. 2.4) [7].

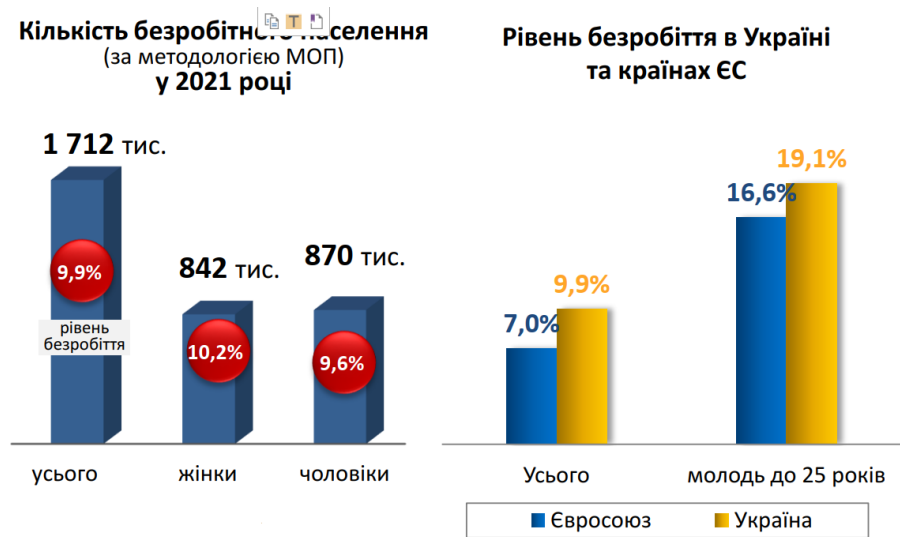


Рис. 2.4. Рівень безробіття у 2021 році

Державна служба зайнятості у 2022 році надала послуги 249 тис. безробітних з числа молоді у віці до 35 років (29% від загальної кількості безробітних). Нове робоче місце знайшли майже 69 тис. осіб у віці до 35 років, у тому числі й 51 тис. безробітних.

З числа молоді у січні-лютому 2023 року статус безробітного мали майже 58 тис. осіб (24% загальної кількості безробітних). Працевлаштовано за цей період було майже 7 тис. осіб у віці до 35 років, у тому числі й 4 тис. безробітних [7].

Що стосується внутрішньо переміщених осіб, то протягом 2022 року за сприяння служби зайнятості було працевлаштуванню майже 16 тис. таких осіб, з них - 12 тис. мали статус зареєстрованого безробітного. Вже традиційно, що у найбільших містах країни та областях, де не має інтенсивних бойових дій кількість працевлаштованих була найбільша, а саме: у Дніпропетровській (2,3

тис. осіб) обл., в Києві (1,1 тис. осіб), у Львівській (1,1 тис. осіб), Вінницькій (907 осіб) та Полтавській (837 осіб) областях.

Державною службою зайнятості запроваджено програму компенсації витрат роботодавцям за працевлаштування внутрішньо переміщених осіб. Розмір компенсації – 6500 грн. за кожну особу протягом 2-х місяців. Завдяки програмі понад 10 тис. роботодавців працевлаштували 18 тис. переселенців. Бюджет програми – 200 млн. грн.

Відповідно до чинного законодавства усі зареєстровані безробітні отримують допомогу по безробіттю. Законодавством встановлено, що розмір та тривалість такої виплати залежить від страхового стажу людини (як загального так і набутого протягом 12 місяців, що передували реєстрації в центрі зайнятості), розміру зарплати, статті звільнення тощо.

З введенням воєнного стану в країні рівень допомоги по безробіттю змінився і на сьогодні становить: 1800 грн - для застрахованих осіб і 1000 грн - для незастрахованих, або тих, які за останні 12 місяців, що передували реєстрації, мали страховий стаж менше семи місяців. Максимальний розмір виплати допомоги з безробіття в умовах воєнного стану не може перевищувати мінімальної зарплати, яка у 2023 році становить 6700 грн. [6].

Послугами Державної служби зайнятості протягом 2022 року скористалися понад 1 млн осіб, з них 867,6 тис. зареєстрованих безробітних, що на 27% або 323,4 тис. осіб менше, ніж у 2021 році. Отримували допомогу 788,7 тис. осіб (зменшення на 27% або 291,1 тис. осіб). Зокрема, з 1 березня 2022 року зареєстровано 464,7 тис. безробітних, що на 20% менше, ніж з 1 березня 2021 року [7].

За сприяння центрів зайнятості у 2022 році працевлаштовано 304,6 тис. осіб, у тому числі 248,8 тис. зареєстрованих безробітних, з них, 3,3 тис. осіб на нові робочі місця з компенсацією роботодавцям єдиного внеску. Зокрема, з 1 березня працевлаштовано 255,2 тис. осіб, з них з них 208,8 тис. безробітних (рис. 2.5) [6].



Рис. 2.5. Надання послуг Державною службою зайнятості у 2022 році

У регіональному розрізі найбільша кількість безробітних зареєстрована в Харківській (11 тис.), Запорізькій (11 тис.) та Дніпропетровській (10 тис.) областях.

З початку війни кількість актуальних вакансій, зареєстрованих у базі даних Державної служби зайнятості, скоротилася на 44% - з 53 тис. (станом на 1 березня 2022 року) до 30 тис. (на 27 березня 2023 року). У регіональному розрізі, найбільша кількість вакансій зосереджена у Києві (5,4 тис.), Львівській (4,1 тис.), Дніпропетровській (2,5 тис.) та Хмельницькій (1,7 тис.) областях.

Понад 100 тис. роботодавців, які співпрацювали зі службою зайнятості, надали інформацію про майже 400 тис. вакансій [6].

Окремі характеристики зареєстрованих безробітних станом на 1 січня 2023 року наведено на рисунку 2.6 [7].

Станом на 1 січня 2023 року кількість вакансій, зареєстрованих в Державній службі зайнятості, становить 21,2 тис. одиниць, що на 48% менше, ніж на відповідну дату минулого року (41,0 тис. одиниць).

Середня заробітна плата на 1 січня 2023 року у вакансіях, які містяться у базі даних Державної служби зайнятості, становила 10 тис. грн.

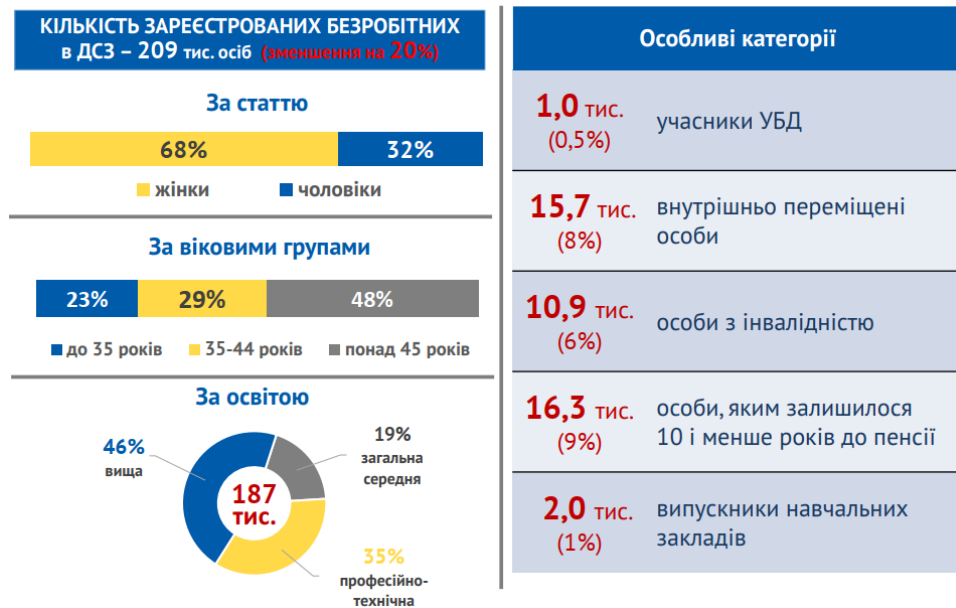


Рис. 2.6. Окремі характеристики зареєстрованих безробітних станом на 1 січня 2023 року

Розглянемо детальніше основні проекти до впровадження яких залучалася Державна служба зайнятості або була безпосереднім виконавцем.

Спільними зусиллями Міністерства економіки України, Державної служби зайнятості та провідних українських сайтів з пошуку роботи (Work.ua, robota.ua, novarobota.ua, PidBir, grc.ua- сайт з пошуку роботи, Jooble) було створено новий «Єдиний портал вакансій», який налічує 120 тис. вакансій. Інформація на порталі оновлюється онлайн.

Державною службою зайнятості запроваджено проект «Армія відновлення». До виконання суспільно-корисних робіт в рамках цього проекту долучились майже 11 тисяч безробітних з 14 регіонів України. Люди залучалися до ремонтно-відновлювальних робіт, фасування гуманітарної допомоги, відновлення житлових будинків, пошкоджених у результаті бойових дій тощо. Співвідношення між чоловіками та жінками становить 45% до 55%. Найбільша кількість з них мають вік від 45 до 55 років (34%) [6].

Слід зазначити, що підбір безробітних для виконання тих чи інших видів робіт залежить саме від характеру робіт, адже це може бути й плетіння маскувальних сіток для потреб ЗСУ, фасування гуманітарної допомоги,



облаштування та укріплення блок-постів або підвальних приміщень під укриття, заготівля дров, участь в організації та забезпеченні роботи «Пунктів незламності» тощо.

Спільно з порталом державних послуг «Дія» реалізовано проекти, завдяки яким можна подати заявку на отримання статусу безробітного, а роботодавці можуть подати документи на отримання компенсації за працевлаштування внутрішньо переміщених осіб.

Державна служба зайнятості з 1 липня 2022 року долучилася до розпочатого урядом проекту «єРобота», однією із найактивніших програм якого стала програма з надання мікрогрантів на створення чи розвиток власної справи. Сума мікрогрантів за програмою - від 50 до 250 тис. грн.

Основною вимогою отримання коштів є створення нових робочих місць. Подати заяву на отримання мікрогранту можна через портал Дія. До заяви обов'язково додається бізнес-план щодо започаткування нового або розвитку вже діючого бізнесу [6].

Рішення щодо надання мікрогрантів приймає Державний центр зайнятості. Після перевірки на відповідність вимогам та погодження бізнес-проекту грантові кошти перераховуються на окремий рахунок заявника в Ощадбанк.

Упродовж трьох років підприємець повертає отриману суму коштів шляхом сплати податків та зборів, передусім за працевлаштованих працівників. За півроку дії цієї програми у 2022-му було отримано майже 17 тис. заявок - понад 3,3 тис. українців отримали грантові кошти, завдяки чому вже почали створювати нові робочі місця (рис. 2.7) [6].

З початку 2023 року вже надійшло майже 4 тис. заяв на отримання мікрогрантів на створення нового або розвиток вже діючого бізнесу. В цілому, по наданих грантах передбачається створення вже більше 8 тис. нових робочих місць. І ця кількість постійно зростає.

Урядом у 2022 році в рамках програми було профінансовано 543 млн. грн. Планується продовження дії цієї програми на 2023 рік.





Рис. 2.7. Підсумки 2022 року: мікрогранти

Умови отримання мікрогрантів прості: позитивна ділова репутація, реалістичний та прозорий бізнес-план, який передбачає створення одного або двох нових робочих місць та бажання відновлювати нашу економіку.

У планах Державної служби зайнятості продовжити у 2023 році змінюватися до вимог часу і сучасних потреб ринку праці.

Основними пріоритетами у діяльності Служби на 2023 рік є [6]:

- запровадження нових та активна реалізація вже діючих активних програм зайнятості населення задля підвищення конкурентоспроможності українців на ринку праці. Серед таких програм – професійне навчання ветеранів війни – учасників бойових дій на короткотермінових курсах служби зайнятості;

- впровадження новацій та сучасних баз даних в процес цифровізації послуг та сервісів служби;

- сприяння подальшої реалізації програми з проекту «єРобота» щодо надання мікрогрантів на створення або розвиток власної справи, оскільки такий підхід сприяє не тільки розвитку підприємництва, а й створенню нових робочих місць, що є вкрай важливим для економіки країни;

- сприяння реалізації проекту «Армії відновлення», оскільки кожен громадянин своєю працею також наближає перемогу України.

Аналіз основних показників зайнятості населення та ринку праці показав наступні основні тенденції: зменшення загальної кількості економічно активного населення, що спричинено великою війною та міжнародною міграцією; збільшення показників безробіття, причиною чого стала невідповідність між попитом та пропозицією на ринку праці.

Отже, пріоритетні заходи державного регулювання у сфері зайнятості населення повинні бути націлені на соціальну підтримку неконкурентоспроможних верств населення, сприянню розвитку мікро підприємництва, створення страхових фондів на випадок безробіття, формування конкурентоздатного людського капіталу тощо.

Щодо розвитку ринку праці в Україні зараз складно робити будь-які прогнози, оскільки все залежить від тривалості бойових дій та їх наслідків для економіки країни. За методологією Міжнародної організації праці Міністерством економіки України прогнозується, що у 2023 році кількість безробітних становитиме близько 2,8 млн осіб, це у 3 рази більше, ніж у 2021 році. Збільшення чисельності безробітних може статися за рахунок повернення значної кількості громадян України з-за кордону [6].

Поступового зростання зайнятості та вирівнювання балансу між попитом і пропозиції робочої сили можна очікувати тільки після закінчення війни. Підвищення попиту можна очікувати у сфері будівництва, надання комунальних послуг, на транспорті, у сфері тимчасового розміщення та харчування внутрішньо переміщених осіб та для здійснення операцій з нерухомим майном.

Роботу критичної інфраструктури, перш за все, треба відновлювати на звільнених територіях. Основними об'єктами, що підлягають відновленню є: будівництво та відновлення житла, енергетична галузь, водопостачання, газопостачання, сфера забезпечення населення товарами першої необхідності, надання медичної допомоги тощо. Отже, це збільшить попит на працівників комунальної сфери, водіїв, енергетиків, будівельників різних кваліфікацій.

Затребуваними також будуть лікарі різних спеціалізацій, молодший медичний персонал, працівники закладів освіти.

Підбиваючи підсумки, можна зазначити, що навіть в складних умовах служба зайнятості змінюється, впроваджуються нові інноваційні підходи до надання послуг та підвищення їх якості, посилюється співпраця з учасниками ринку праці в питаннях підбору та професійної підготовки кадрів тощо.

### **2.3. Напрямки удосконалення діяльності Державної служби зайнятості за рахунок впровадження новацій**

Як вже зазначалося раніше, адаптація Державна служба зайнятості до нових викликів здійснюється за рахунок впровадження нових активних програм на ринку праці та доступності надаваних послуг, поліпшення якості надання послуг. У вересні 2022 року ухвалено Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування служби зайнятості, соціального страхування на випадок безробіття, сприяння продуктивній зайнятості населення, у тому числі молоді, та впровадження нових активних програм на ринку праці» № 2622-ІХ [34]. Ухвалення цього закону є перспективним кроком у напрямку вдосконалення діяльності Служби. Даний Закон значно оновлює зміст положень Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» № 1533 (Закон про соціальне страхування на випадок безробіття) та Закону України «Про зайнятість населення» № 5067 (Закон про зайнятість населення).

Основні новації ринку праці, що будуть впроваджені в діяльності Державної служби зайнятості з прийняттям Закону № 2622-ІХ, наведено на рисунку 2.8. Розглянемо їх детальніше.

#### **1. Розширення обсягу програм сприяння зайнятості та їх адресатів.**

Законом передбачена нова категорія осіб, що мають додаткові гарантії працевлаштування, а саме «інші категорії громадян, визначені Кабінетом Міністрів України з урахуванням ситуації на ринку праці, а також

встановлення карантину, виникнення надзвичайної ситуації, введення надзвичайного або воєнного стану в країні».

### РОЗШИРЕННЯ ОБСЯГУ ПРОГРАМ СПРИЯННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ТА ЇХ АДРЕСАТИВ

ПЕРЕДБАЧЕНА НОВА КАТЕГОРІЯ ОСІБ, ЩО МАЮТЬ ДОДАТКОВІ ГАРАНТІЇ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ, А САМЕ «ІНШІ КАТЕГОРІЇ ГРОМАДЯН, ВИЗНАЧЕНІ КАБІНЕТОМ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ, З УРАХУВАННЯМ СИТУАЦІЇ НА РИНКУ ПРАЦІ, А ТАКОЖ ВСТАНОВЛЕННЯ КАРАНТИНУ, ВИНИКНЕННЯ НАДЗВИЧАЙНОЇ СИТУАЦІЇ, ВВЕДЕННЯ НАДЗВИЧАЙНОГО АБО ВОЄННОГО СТАНУ В КРАЇНІ»

#### ЗМІНА ПІДХОДІВ ДО СТИМУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАЙБІЛЬШ ВРАЗЛИВИХ ОСІБ

##### НОВІ ІНСТРУМЕНТИ СПРИЯННЯ ЗАЙНЯТОСТІ МОЛОДІ

##### ДОДАТКОВІ ЗАХОДИ ПО ПОДОЛАННЮ ТРИВАЛОГО БЕЗРОБІТТЯ



РОБОТОДАВЕЦЬ ОТРИМУЄ КОМПЕНСАЦІЮ ЄСВ АБО ЧАСТИНИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ З ФОНДУ ПО БЕЗРОБІТТЮ ЗА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ:

- молоді на перше робоче місце,
- учасників бойових дій,
- одиноких батьків, батьків дітей з інвалідністю,
- людей за 5 років до досягнення пенсійного віку,
- людей з інвалідністю,
- «тривалих» безробітних та інших вразливих категорій громадян.

#### ОСУЧАСНЕННЯ ПІДХОДІВ ЩОДО ПІДХОДЯЩОЇ РОБОТИ



УТОЧНЮЮТЬСЯ КРИТЕРІЇ ВИЗНАЧЕННЯ ТРАНСПОРТНОЇ ДОСТУПНОСТІ

ПРОПОНОВАНИЙ РІВЕНЬ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ЗАЛЕЖИТЬ ВІД ТРИВАЛОСТІ БЕЗРОБІТТЯ

#### ЗАЛЕЖНІСТЬ ПІДТРИМКИ БЕЗРОБІТНИХ ВІД ТРИВАЛОСТІ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ



ЧИМ БІЛЬШИЙ СТРАХОВИЙ СТАЖ, ТИМ БІЛЬША ТРИВАЛІСТЬ ТА РОЗМІР ВИПЛАТ, ЯКІ ОТРИМУЄ ОСОБА

#### НОВІ МОЖЛИВОСТІ ПО ПІДВИЩЕННЮ КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ



ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДЕЯКИХ НОВИХ КАТЕГОРІЙ ОСІБ, ЗОКРЕМА, ЗАХИСНИКІВ УКРАЇНИ ТА ПОСТРАЖДАЛИХ ВІД ВІЙНИ ПРАВОМ НА ОТРИМАННЯ ВАУЧЕРА

#### РОЗШИРЕННЯ КОЛА ОСІБ, ЯКІ МОЖУТЬ ОТРИМУВАТИ ПОСЛУГИ ЯК БЕЗРОБІТНІ



одинокі мати (батько), яка (який) здійснює догляд за дитиною з інвалідністю

один з батьків, прийомних батьків, батьків-вихователів дитячого будинку сімейного типу

усиновитель, опікун, піклувальник дитини з інвалідністю підгрупи А

#### УТОЧНЕННЯ СПЕЦИФІКИ ОБСЛУГОВУВАННЯ У ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ



ПІД ЧАС ДІЇ ВОЄННОГО СТАНУ ВИПЛАТА ДОПОМОГИ ПО БЕЗРОБІТТЮ ПРИПИНЯЄТЬСЯ, ЗОКРЕМА, З 31 КАЛЕНДАРНОГО ДНЯ ВІД ДНЯ ПЕРЕТИНУ ЗАРЕЄСТРОВАНИМ БЕЗРОБІТНИМ ДЕРЖАВНОГО КОРДОНУ УКРАЇНИ У РАЗІ БЕЗПЕРЕРВНОГО ПЕРЕБУВАННЯ НИМ ЗА КОРДОНОМ ПОНАД 30 КАЛЕНДАРНИХ ДНІВ

#### СКАСУВАННЯ КВОТ НА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ І ШТРАФІВ ЗА ЇХ НЕДОТРИМАННЯ



РОБОТОДАВЦІ ЗВІЛЬНЯЮТЬСЯ ВІД ОБОВ'ЯЗКУ ДОТРИМУВАТИСЯ КВОТИ НА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ПЕВНИХ КАТЕГОРІЙ ОСІБ

Рис. 2.8. Новації ринку праці [34]

2. Відмова від квот на працевлаштування окремих категорій осіб. Штрафи за недотримання квот скасовуються. Якщо роботодавець приймає на роботу певну категорію осіб, які відносяться до незахищених верств населення та є вразливими на ринку праці, він може користуватися матеріальними стимулами передбаченими законодавством.

### 3. Зміна підходів до стимулювання зайнятості найбільш вразливих осіб.

Роботодавцю, який за направленням центру зайнятості працевлаштовує строком не менше ніж на один рік осіб, що підпадають під категорію найбільш вразливих, компенсуються 50% фактичних витрат на оплату праці, але не більше розміру мінімальної зарплати.

Під категорію найбільш вразливих осіб підпадають [34]:

- особи, яким до настання права на пенсію за віком залишилося не більше 5 років,
- особи з інвалідністю до настання пенсійного віку;
- учасники бойових дій та особи, які перебувають у статусі зареєстрованого безробітного понад 1 місяць.

Загальна тривалість виплати компенсації становить 6 місяців.

### 4. Нові інструменти сприяння зайнятості молоді.

Якщо роботодавець за направленням центру зайнятості працевлаштовує зареєстрованого безробітного із числа нижче зазначених осіб, то йому компенсуються 50 відсотків мінімальної заробітної плати за відповідну особу за місяць. Такими особами визначено:

- особи віком до 25 років, які сумарно мають страховий стаж не більше 12 місяців;
- особи віком до 35 років – на перше робоче місце;
- звільнених із строкової військової або альтернативної (невійськової) служби – на перше робоче місце після такого звільнення.

Тривалість виплати компенсації становить не більше шести місяців, за умови збереження гарантій зайнятості особи протягом періоду, що перевищує виплати у два рази.

### 5. Додаткові заходи по подоланню тривалого безробіття.

Роботодавцю, що працевлаштовує особу, яка перебуває у статусі зареєстрованого безробітного понад 6 місяців, за направленням центру зайнятості строком не менше ніж на два роки, компенсуються фактичні витрати у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне

страхування за відповідну особу за місяць, за який він сплачений, але не більше подвійного розміру мінімального страхового внеску. Загальна тривалість виплати компенсації становить 12 місяців.

#### 6. Залежність підтримки безробітних від тривалості трудової діяльності.

Нові принципи призначення виплат заохочують до тривалого та легального працевлаштування, адже тривалість отримання допомоги по безробіттю варіюватиметься: від 180 календарних днів (при наявності страхового стажу до 3 років) до 360 календарних днів (при наявності страхового стажу понад 30 років).

Застрахованим особам розмір допомоги по безробіттю визначається у відсотках до їх середньої заробітної плати (доходу), залежно від страхового стажу, але не менше ніж мінімальний розмір допомоги по безробіттю, встановлений для цієї категорії осіб: до 3 років - 50%; від 3 до 6 років - 55%; від 6 до 12 років - 60%; від 12 до 18 років - 65%; від 18 до 24 років - 70%; від 24 до 30 років - 75%; понад 30 років - 80%.

Для особи, страховий стаж якої становить не менше 15 років і яка протягом 15 років, що передували місяцю надання статусу зареєстрованого безробітного, не отримувала допомогу по безробіттю, під час визначення розміру допомоги по безробіттю відсотки до середньої заробітної плати (доходу) збільшуються на 10 відсоткових пунктів.

#### 7. Осучаснення підходів щодо підходящої роботи.

Роз'яснено основні підходи що визначення, що є підходящою роботою.

Підходящою для безробітного вважається робота, яка одночасно:

1) відповідає його освіті, професії, кваліфікації, а також набутому досвіду роботи. Під час пропонування підходящої роботи враховується тривалість роботи за професією (професії відповідної групи за наявності навичок), спеціальністю, кваліфікація, досвід, тривалість безробіття, а також потреба ринку праці;

2) враховує транспортну доступність, встановлену розпорядженням голови місцевої державної адміністрації або рішенням виконавчого органу



відповідної ради. Підходящою вважається робота, якщо час та відстань проїзду до місця роботи (в один бік), де організоване щоденне транспортне сполучення, для безробітних, які працевлаштовуються на умовах: а) повного робочого часу - не перевищує півтори години та 60 кілометрів; б) неповного робочого часу - не перевищує однієї години та 40 кілометрів;

3) відповідає рівню заробітної плати залежно від тривалості безробіття.

Під час підбору підходящої роботи враховується заробітна плата у розмірі:

- не нижче розміру заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) за останнім місцем роботи (служби), а для осіб, які перебувають у статусі зареєстрованого безробітного, - протягом 90 календарних днів з дня надання статусу безробітного;

- 60% розміру заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) за останнім місцем роботи (служби) - для осіб, які перебувають у статусі зареєстрованого безробітного з 91-го по 180-й календарний день;

- мінімальної заробітної плати для роботи на умовах повного робочого часу (дня) для осіб, які перебувають у статусі безробітного понад 180 календарних днів та деяких інших категорій громадян.

#### 8. Нові можливості по підвищенню конкурентоздатності.

Розширено доступність програми по наданню ваучерів на навчання з метою підвищення конкурентоздатності на ринку праці. Зокрема, право на отримання ваучера отримують нові категорії громадян:

- особи, звільнені з військової служби після участі у заходах, необхідних для забезпечення оборони України, захисту безпеки населення та інтересів держави у зв'язку з військовою агресією Російської Федерації проти України;

- особи з інвалідністю за відсутності підходящої роботи, а також особи, які у період дії воєнного стану в Україні або окремих її територіях під час служби, трудової та іншої діяльності, проживання на відповідній території отримали поранення, контузію, каліцтво або захворювання внаслідок військової агресії, перебуваючи безпосередньо в районах проведення воєнних

(бойових) дій та у період здійснення воєнних (бойових) дій або в районах, що піддавалися бомбардуванням, авіа ударам та іншим збройним нападам.

Ці особи та інші категорії громадян, зазначені в ст. 30 Закону про зайнятість населення, зможуть отримати ваучер на навчання шляхом:

- перепідготовки за робітничою професією;
- підготовки за спеціальністю для здобуття ступеня магістра на основі ступеня бакалавра або магістра, здобутих за іншою спеціальністю;
- підготовки на наступному рівні освіти (крім третього (освітньо-наукового / освітньо-творчого) рівня вищої освіти);
- спеціалізації та підвищення кваліфікації за професіями і спеціальностями.

9. Розширення кола осіб, які можуть отримувати послуги як безробітні.

Статус зареєстрованого безробітного та право на виплату допомоги по безробіттю зможуть також набути одинока мати (батько), яка (який) здійснює догляд за дитиною з інвалідністю та один з батьків, прийомних батьків, батьків-вихователів дитячого будинку сімейного типу, усиновитель, опікун, піклувальник дитини з інвалідністю підгрупи А, які відповідно до Закону України «Про державну соціальну допомогу особам з інвалідністю з дитинства та дітям з інвалідністю» мають право на призначення надбавки на догляд за дитиною. Це передбачають зміни, внесені до ч. 1 ст. 43 Закону про зайнятість населення.

10. Уточнення особливості обслуговування безробітних у період воєнного стану.

Під час дії воєнного стану виплата допомоги по безробіттю припиняється, зокрема, з 31 календарного дня від дня перетину зареєстрованим безробітним державного кордону України у разі безперервного перебування ним за кордоном понад 30 календарних днів.

Також треба зазначити, що основним документом орієнтованим на виконання стратегічних напрямів, спрямованих на реалізацію державної політики у сфері зайнятості населення є Стратегія розвитку Державної служби



зайнятості на 2022–2024 роки, яка була затверджена у січні 2022 року на засіданні правління Фонду загальнообов’язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття. У зазначеному документі визначено місію, візію та цінності стратегії розвитку Державної служби зайнятості (рис. 2.9).

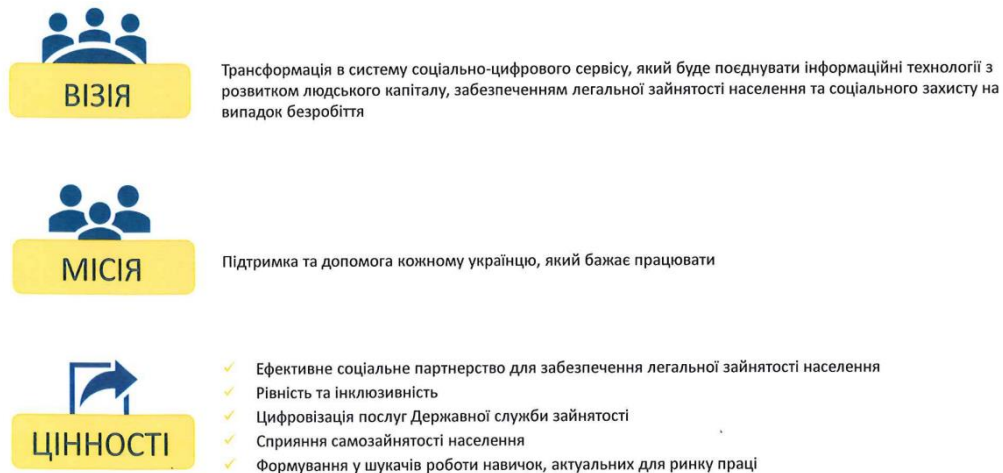


Рис. 2.9. Візія, місія та цінності Стратегії розвитку Державної служби зайнятості на 2022–2024 роки [35]

Для визначення ключових орієнтирів Стратегії проведено SWOT-аналіз діяльності Державної служби зайнятості, з визначенням сильних та слабких сторони, можливостей та загроз (рис. 2.10).

Аналіз визначених сильних та слабких сторін, можливостей та загроз дав змогу визначити ключові орієнтири Стратегії.

Ключовими орієнтирами Стратегії визначено [35]:

- створення сприятливих умов для зайнятості населення;
- посилення взаємодії з роботодавцями;
- трансформація Служби в цифровий сервіс;
- навчання та розвиток персоналу Служби;
- розвиток наукових підходів при організації аналізу та прогнозування ринку праці;
- оптимізація внутрішніх технологічних процесів та структури;
- зміна іміджу та інформаційної політики Служби.

## МОЖЛИВОСТІ

- ✓ створення національної системи соціально-цифрового сервісу, яка буде включати в себе максимально можливу цифровізацію послуг та безпаперову організацію роботи ДСЗ;
- ✓ зниження частки витрат, пов'язаних з виконанням адміністративно-господарських функцій ДСЗ;
- ✓ подолання тривалого безробіття населення за рахунок упровадження ефективних АПЗ, зокрема за рахунок зовнішнього фінансування;
- ✓ використання сучасних систем соціального захисту та (само) зайнятості населення, які будуть сприяти затребуваності кадрів та результатів їх праці на локальному та глобальних ринках праці;
- ✓ формування довіри та позитивного ставлення до бренду ДСЗ;
- ✓ впровадження середньо та довгострокового прогнозування кадрових потреб національного ринку праці.

## ЗАГРОЗИ

- ✓ ризики дефіциту бюджету Фонду;
- ✓ зарегульованість та тривалість погодження змін;
- ✓ протиріччя і неузгодженості у нормативно-правовій базі, що регламентує державну політику у сфері зайнятості;
- ✓ демографічна та економічна ситуації;
- ✓ невідповідність існуючої системи освіти в країні потребам ринку праці;
- ✓ відсутність упровадженої моделі профорієнтації з молодшої школи.

## СИЛЬНІ СТОРОНИ

- ✓ наявність фахового персоналу;
- ✓ можливості для підвищення кваліфікації персоналу;
- ✓ системний підхід щодо організації процесів;
- ✓ наявність спеціалізованого програмного комплексу ЄІАС;
- ✓ організація робочих груп для прискорення процесів всередині ДСЗ;
- ✓ безоплатне надання послуг клієнтам;
- ✓ історична впізнаваність бренду як оператора на ринку праці;
- ✓ впровадження рекомендацій зовнішніх експертів;
- ✓ пошук нових способів та інструментів задоволення потреб клієнтів;
- ✓ наявність власної матеріально-технічної бази;
- ✓ розгалужена мережа підрозділів з надання послуг.

## СЛАБКІ СТОРОНИ

- ✓ низька якість надання послуг клієнтам ДСЗ;
- ✓ діюча організаційна структура не відповідає сучасним потребам трансформації діяльності в цифровий сервіс;
- ✓ великий відсоток персоналу, задіяного у виконанні адміністративно-господарських функцій ДСЗ;
- ✓ участь у програмах, які не корелюються з основними функціями та напрямками діяльності ДСЗ;
- ✓ низький рівень мотивації та оплати праці працівників базових центрів зайнятості та філій;
- ✓ відсутність систем з ефективною організацією роботи: COSO-ERM, ISO, повноцінного електронного документообігу та корпоративного месенджера;
- ✓ відсутність системи КПЕ;
- ✓ система підвищення кваліфікації персоналу потребує вдосконалення;
- ✓ наявність випадків формування негативного іміджу з боку безробітних та роботодавців.

Рис. 2.10. SWOT-аналіз діяльності Державної служби зайнятості [35]

За умови реалізації основних пунктів Стратегії Державна служба зайнятості має перетворитися на сучасний цифровий соціальний сервіс, у якому інформаційні технології з розвитком людського капіталу будуть поєднані з забезпеченням швидкого працевлаштування, легальної зайнятості населення та надання якісних послуг роботодавцям [31].

Протягом поточного року Державний центр зайнятості зобов'язаний забезпечити цифровізацію своїх послуг, дозволити роботодавцям подавати звіти онлайн, а також передбачити можливість самообслуговування для шукачів та зареєстрованих безробітних та компаній, тобто стати більш клієнтоорієнтованим.

## ВИСНОВКИ

На основі проведеного дослідження щодо удосконалення діяльності Державної служби зайнятості за рахунок впровадження новацій нами зроблено наступні висновки.

1. Доведено, що сьогодні в Україні функціонує дещо адаптивна модель управління зайнятістю, в якій відсутні гнучкі механізми. Все це не сприяє соціально-економічному розвитку та не дає можливості реалізовувати увесь потенціал, а також відповідати поставленим цілям розвитку у період економічних перетворень.

Визначено основні фактори державного управління зайнятістю, на яких потрібно зосередити увагу, а саме: найголовніше – відновити рівновагу між попитом і пропозицією робочої сили особливо зараз, коли в країні активні бойові дії; забезпечити безперешкодний доступ найуразливіших категорій громадян до ринку праці; забезпечити відповідність основних компетентностей шукачів роботи потребам та вимогам ринку праці; відмова від пасивних методів підтримки безробітних та впровадження більш дієвих активних методів, які б спонукали громадян до пошуку роботи; відновлення гендерної рівноваги на ринку праці, а також ліквідація гендерного розриву у виплаті заробітної плати; посилити взаємодію центрів зайнятості з приватним бізнесом; розробити чіткі алгоритми щодо підбору кандидатів з інвалідністю та їх супроводу на робочому місці; застосування новітніх інформаційних технологій та баз даних в роботі з шукачами роботи.

2. Встановлено, що Державна служба зайнятості за роки незалежності зазнала значних перетворень та пройшла декілька етапів: зародження, становлення та розвитку. Визначено особливості функціонування на кожному із зазначених етапів.

Зазначено, що подальший розвиток Державної служби зайнятості України потребує підняття її авторитету, зміни принципів її діяльності з

урахуванням поточних викликів, подальшого удосконалення її функцій з метою забезпечення ефективного функціонування регіонального ринку праці, підвищення рівня його гнучкості та максимізації продуктивної зайнятості населення.

3. Вивчення досвіду розвинених країн у сфері зайнятості населення показало, що соціально-економічний та суспільно-політичний розвиток держав залежить від чіткої та скоординованої роботи відповідних органів та установ, від чіткого формулювання цілей та завдань, що покладені на Державну службу зайнятості, а також зрозумілих механізмів та підходів до визначення ефективності роботи служб зайнятості.

Запропоновано ефективність роботи служб зайнятості на різних рівнях оцінювати на основі чотирьох груп кількісних показників: відсоток безробітних клієнтів, зареєстрованих на кінець періоду; відсоток клієнтів-підприємств, що розмістили оголошення про вакансії, на кінець періоду; збільшення/зменшення (у відсотках) ступеню використання послуг Державної служби зайнятості клієнтами; зменшення кількості безробітних клієнтів по типах виходу.

4. Встановлено, що Державна служба зайнятості представляє собою єдину цілісну систему органів виконавчої влади та має форму піраміди з трирівневою структурою. Перший (базовий) рівень – це районні, міські, міськрайонні, районні в містах центри зайнятості. Другий рівень – це обласні центри зайнятості. Третій (верхній) рівень – це Державний центр зайнятості.

Зазначено, що Державна служба зайнятості надає широкий спектр послуг як роботодавцям, так і шукачам роботи. До основних напрямків роботи Державної служби зайнятості в Україні можна зарахувати послуги з працевлаштування для населення, надання матеріальної допомоги з безробіття, активні заходи сприяння зайнятості, послуги для роботодавця, професійна орієнтація та освітні послуги.

5. Аналіз основних показників зайнятості населення та ринку праці показав наступні основні тенденції: зменшення загальної кількості економічно

активного населення, що спричинено великою війною та міжнародною міграцією; збільшення показників безробіття, причиною чого стала невідповідність між попитом та пропозицією на ринку праці.

Визначено основні пріоритети у діяльності служби зайнятості рік: запровадження нових та активна реалізація вже діючих активних програм зайнятості населення; впровадження новацій та сучасних баз даних в процес цифровізації послуг та сервісів служби; сприяння подальшої реалізації програми з проєкту «єРобота» щодо надання мікрогрантів на створення або розвиток власної справи; сприяння реалізації проєкту «Армії відновлення».

б. Зазначено, що адаптація Державна служба зайнятості до нових викликів здійснюється за рахунок впровадження нових активних програм на ринку праці та доступності надаваних послуг, поліпшення якості надання послуг.

Визначено основні новації ринку праці, що будуть впроваджені в діяльності Державної служби зайнятості, а саме: розширення обсягу програм сприяння зайнятості та їх адресатів; відмова від квот на працевлаштування окремих категорій осіб; зміна підходів до стимулювання зайнятості найбільш вразливих осіб; нові інструменти сприяння зайнятості молоді; додаткові заходи по подоланню тривалого безробіття; залежність підтримки безробітних від тривалості трудової діяльності; осучаснення підходів щодо підходящої роботи; нові можливості по підвищенню конкурентоздатності; розширення кола осіб, які можуть отримувати послуги як безробітні; уточнення особливості обслуговування безробітних у період воєнного стану.

Доведено, що за умови реалізації основних новацій Державна служба зайнятості має перетворитися на сучасний цифровий соціальний сервіс, у якому інформаційні технології з розвитком людського капіталу будуть поєднані з забезпеченням швидкого працевлаштування, легальної зайнятості населення та надання якісних послуг роботодавцям.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИЙ ДЖЕРЕЛ

1. Авер'янов, В.Б. Адміністративне право України / В.Б.Авер'янов. – Режим доступу: <http://books.br.com.ua/4408>; <http://books.br.com.ua/4361>.
2. Беззуб І. Зарубіжний досвід регулювання ринку праці та можливості його використання в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://nbuviar.gov.ua/index.php?option=com\\_content&view=article&id=919:rinok-pratsi&catid=8&Itemid=350](http://nbuviar.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=919:rinok-pratsi&catid=8&Itemid=350)
3. Борисенко О. П. Удосконалення політики зайнятості населення в Україні на засадах сервісної орієнтації / О.П. Борисенко // Публічне управління та митне адміністрування. Серія: Механізми державного управлінн. - № 4 (23. - 2019. – С. 57-65
4. Борімчук, М.Ю. Основні напрями аналізу ефективності служб зайнятості європейських країн / М.Ю. Борімчук // Ринок праці та зайнятість населення. – 2014. – № 2. – С. 51-54.
5. Гриньова В. М. Економіка праці та соціально-трудова відносини / В. М. Гриньова, Г. Ю. Шульга [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://pidruchniki.com/1584072020762/ekonomika/ekonomika\\_pratsi\\_ta\\_sotsialno-trudovi\\_vidnosini](http://pidruchniki.com/1584072020762/ekonomika/ekonomika_pratsi_ta_sotsialno-trudovi_vidnosini).
6. Державна служба зайнятості [Електронний ресурс] - Режим доступу:<http://www.dcz.gov.ua/>
7. Державна служба статистики [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
8. Дубілет Д. З початку року з України виїхали 1,5 млн. осіб. / Українські новини. URL : <https://ukranews.com/ua/news/659215-z-ukrayiny-vuyihaly-privtora-miljonaosib-v-2019> (дата звернення: 11.10.2019).
9. Зареєстрована трудова міграція / Аналітична та статистична інформація // Державна служба зайнятості. Офіційний сайт. URL : <https://www.dcz.gov.ua/analitics/68> (дата звернення: 17.10.2019).



10. Зуб М. Я., Шуліка Д. А. Етапи становлення державної служби зайнятості як основного елементу інституційного наповнення інфраструктури ринку праці. Вісник Хмельницького національного університету. - 2017, № 6. - Том 3. – С. 126-133.

11. Ільчанінова Н.І. Адміністративні послуги як важлива складова діяльності органів публічного управління: понятійно-категоріальний апарат / Н.І. Ільчанінова // Право та державне управління. – 2018.– № 1 (30). – Т. 2. – С. 16-21.

12. Історія становлення та діяльність державної служби зайнятості. – Режим доступу: [http://www.dcz.gov.ua/zak/control/uk/publish/article?art\\_id=960](http://www.dcz.gov.ua/zak/control/uk/publish/article?art_id=960)

13. Комплексний аналіз діяльності Державної служби зайнятості на національному, обласному і місцевому рівнях (на прикладі Донецької, Луганської та Запорізької областей) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.undp.org/uk/ukraine/publications/>

14. Кот Т. Державна служба зайнятості на ринку праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://nslovo.com/blog/derzhavna-sluzhba-zajnyatosti-na-rynku-pratsi>.

15. Курсон К. І. Зарубіжний досвід регулювання зайнятості населення та можливості його використання в Україні / К. І. Курсон // Науковий вісник Академії муніципального управління. Серія: Управління. - 2013. - Вип. 4. - С. 276-284.

16. Маршавін Ю. М. Єдина технологія надання соціальних послуг центрами зайнятості України (удосконалена) / Ю. М. Маршавін, Л. М. Фокас, Л. Є. Леміна, Д. Ю. Маршавін. – К., 2010. – 482 с.

17. Маршавін, Ю. Етапи становлення та шляхи розвитку державної служби зайнятості України. – Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua/control/uk/publish/article>.

18. Мета та шляхи реформування Державної служби зайнятості» від 15 червня 2016 р. [Електронний ресурс] : стенограма слухань у Комітеті з питань

соціальної політики, зайнятості та пенсійного забезпечення. – Режим доступу : <http://komspir.rada.gov.ua/>.

19. Петренко І. Функції Державної служби зайнятості України. Публічне право. – № 4 (8). – 2012. – С.335-341.

20. Положення про державну службу зайнятості : наказ Міністерства соціальної політики України від 14.06.2019 № 945. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0733-19> (дата звернення: 30.10.2019).

21. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування державного управління у сфері зайнятості населення та соціального страхування на випадок безробіття проект Закону України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://spo.fpsu.org.ua/na-obgovorenni-v-spo/2200-proektzakonu-ukrajini-pro-vnesennya-zmin-zhl-zheyakikh-zakonodavchikh-aktiv-ukrajini-shchodo-reformuvannyaderzhavnogo-upravlinnya-u-sferi-zajnyatosti-naselennya-ta-sotsialnogo-strakhuvannya-na-vipadok-bezrobittya>.

22. Про зайнятість населення: закон України від 09.08.2019 № 5067-VI. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> (дата звернення: 30.10.2019).

23. Про затвердження Положення про державну службу зайнятості / Наказ Міністерства соціальної політики України від 15.12.2016 № 1543 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/>

24. Про затвердження Положення про державну службу зайнятості Наказ Міністерства соціальної політики України від 20.01.2015 № 41 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/>

25. Про затвердження Положення про Міністерство соціальної політики України : постанова Кабінету Міністрів України від 17 червня 2015 р. № 423 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/>

26. Рудченко І. В. Інститути функціонування ринку праці в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/apdu/2008-2/doc/2/13.pdf>.



27. Соціальна робота у сфері зайнятості населення / за ред. В. В. Харабет, А. І. Андрющенко, В. М. Ніколаєвського. – Маріуполь : Новий світ, 2012. – 568 с. 21.

28. Торжевський М. В. Державний нагляд та контроль за дотриманням законодавства про працю в Україні: стан та перспективи розвитку / М. В. Торжевський // Ринок праці та зайнятість населення. – 2015. – № 4. – С. 24–28.

29. У службі зайнятості активно проводиться реформування. Очікується оптимізація структури служби по всій Україні? В. Ярошенко [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://dsz.div.co.ua/novyna/u-sluzhbizaynyatosti-aktivno-provodytsya-reformuvannya-ochikuyetsya-optymizaciya-struktury>.

30. Федотова Т. А. Ринок праці / Т. А. Федотова. – Дн-ськ : Вид-во ДНУ, 2012. – 184 с. 5. Торжевський М. В. Державний нагляд та контроль за дотриманням законодавства про працю в Україні: стан та перспективи розвитку / М. В. Торжевський // Ринок праці та зайнятість населення. – 2015. – № 4. – С. 24–28.

31. Філософію служби зайнятості вирішили змінити від утримання до працевлаштування [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://nslovo.com/blog/filosofiyu-sluzhby-zajnyatosti-vyrishylyzminyty-vid-utrymannya-do-pratsevlashtuvannya>.

32. Функціональна оцінка державної служби зайнятості України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.dcz.gov.ua/control/uk/>

33. Холодницька А. В. Адаптація зарубіжного досвіду у сфері державного регулювання зайнятості населення до реалій України [Електронний ресурс] / А. В. Холодницька, Л. В. Боярчук // INNOVATIVE SOLUTIONS IN MODERN SCIENCE. – 2016. – № 1 (1). – Режим доступу : <http://naukajournal.org/index.php/>

34. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування служби зайнятості, соціального страхування на випадок безробіття, сприяння продуктивній зайнятості населення, у тому числі молоді,

та впровадження нових активних програм на ринку праці: закон України від 21.09.2022 № 2622-IX [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/>

35. Про схвалення Стратегії розвитку державної служби зайнятості на 2022-2024 роки / Постанова Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття від 28.01.2022 №39 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.dcz.gov.ua/sites/>