

Література

1. Методологічні та прикладні аспекти праці та соціальної політики: [колективна монографія / за ред. Кир'ян Т. М.] — К., 2008. — 384 с.
2. Статистичний щорічник України за 2008 рік / Державний комітет статистики України. За ред. О. Г. Осауленко. — К.: ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2009. — 575 с.
3. Про невідкладні заходи з подолання бідності / Указ Президента України від 26.02.2010 за № 274/2010.
4. Source: Eurostat (eam minw cur) 29/2009 — *Data in focus*.
5. Гольда А. В. Мотиваційний механізм підвищення ефективності використання трудового потенціалу / А. В. Гольда // Дисертація, ілюстративний матеріал. — К.: 2007. — С. 6.
6. Основні показники рівня життя та бідності в Україні. Випуск 3 / Федерація профспілок України. — К., жовтень 2009. — 8 с.
7. Лібанова Е. Бідність населення України: методологія, методика та практика аналізу: монографія / Е. Лібанова. — К.: КНЕУ, 2008. — 329 с.
8. Цимбал О. І. Регулювання зайнятості та ринку праці в контексті завдань стратегії подолання бідності [Електронний ресурс]: Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/index.php?operation=1&iid=37>
9. Доклад о развитии человека 2007/2008 // Опубликовано для Программы развития ООН (ПРООН). — М.: Весь мир, 2007. — 384 с.
10. World Economic Outlook Database-October 2008, Міжнародний валютний фонд.

Стаття надійшла до редакції 03.06.2010 р.

УДК 331.5

О. В. Мельник, директор,
Київський міський центр зайнятості

ОПТИМІЗАЦІЯ СТРУКТУРИ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ У М. КИЄВІ

АНОТАЦІЯ. У статті обґрунтовано доцільність та розроблені концептуальні засади оптимізації організаційної структури міської служби зайнятості.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Державна служба зайнятості, організаційна структура, принципи оптимізації організаційної структури.

АННОТАЦИЯ. В статье обоснована целесообразность и разработаны концептуальные принципы оптимизации организационной структуры городской службы занятости.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Государственная служба занятости, организационная структура, принципы оптимизации организационной структуры.

ANNOTATION. In the article expediency is reasonable and conceptual principles of optimization of organizational structure of municipal service of employment are worked out.

KEYWORDS. Government service of employment, organizational structure, principles of optimization of organizational structure.

Чим глибше Україна заглиблюється в систему ринкових відносин тим очевиднішим стає той факт, що звичні підходи, як і копіювання чужого досвіду не може бути основою сталого розвитку країни та її державних інституцій. Це стосується і державної служби зайнятості. Ринкова економіка, як і ринок праці, трансформуються, набувають нових форм і ознак від яких державна служба зайнятості (далі: ДСЗ) повинна не тільки не відставати, а прагнути випереджувати їх, втілюючи в нову якість державних послуг, що надаються безробітному населенню та роботодавцям.

У цьому контексті значно актуалізувалась проблема забезпечення адекватності структури органів державної служби зайнятості м. Києва новим реаліям та ринковому виміру функціональної ефективності її діяльності. Ми виходимо з того, що структурна побудова будь-якої організації є похідною від стратегії її розвитку та викликів часу. Це аксіома, яка протягом майже 20 років ніким не заперечувалась, але й реально не підтверджувалась. Сформована в 1990 році структура міської служби зайнятості практично не зазнавала змін, еволюційно реагуючи на ситуацію лише чисельністю персоналу в центрах зайнятості (далі: ЦЗ).

На початковому етапі формування ринку праці та боротьби з безробіттям, вона успішно сприяла виконанню поставлених перед міською службою зайнятості завдань. У той же час, адекватно не реагуючи на ситуацію на ринку праці відповідними структурними змінами, вона втратила адаптаційний потенціал розвитку, що особливо гостро проявилось в умовах фінансово-економічної кризи.

В новому ракурсі відобразились протиріччя розвитку ДСЗ міста в умовах антикризового менеджменту, загострилась проблема її функціонування внаслідок збільшення частки спонтанних, слабо керованих процесів на ринку праці, потреби в переоцінці концептуальних підходів щодо регулювання зайнятості населення та оцінки досягнень стабільного етапу діяльності тощо.

Управлінські, ресурсні та фінансові проблеми, поставили на порядок денний впровадження нової парадигми діяльності служби зайнятості міста, як передумови забезпечення її сталого роз-

витку на перспективу на основі концептуально нового, осмисленого переходу до сучасної «філософії» впливу на ринок праці, системного оновлення пріоритетів, змісту роботи та інтелектуалізації менеджменту.

Таким чином необхідність у переоцінці існуючої практики структурної побудови міської служби зайнятості викликана не стільки фінансовими факторами, скільки незворотними процесами і тенденціями розвитку ринку праці та потребою адекватної відповіді на нові виклики щодо її соціальної результативності і оптимізації системи управління розгалуженою структурою базових ЦЗ. Зазначене беззаперечно свідчить про **актуальність** теми даної статті, **метою** якої є дослідження проблем у діяльності, зокрема у організаційній структурі, державної служби зайнятості України та розробка пропозицій щодо формування єдиного центру, який буде не лише формувати політику зайнятості на основі тенденцій розвитку ринку праці столичного мегаполісу, а виконувати функції базових центрів зайнятості по наданню якісних державних послуг населенню.

У великих містах ця проблема завжди стояла гостро. Модель її розв'язання, яка відпрацьовується в Україні, пов'язана із скороченням кількості базових ЦЗ, упорядкуванням їх структури та удосконалення організаційної взаємодії суб'єктів управління ДСЗ на регіональному рівні.

В цьому контексті особливого значення набуває визначення ролі базових ЦЗ у вирішенні нових завдань, які постали перед службою зайнятості Києва, можливості оптимізації їх діяльності та забезпечення ефективного використання коштів, що витрачаються на забезпечення їх функціонування.

Оцінюючи результати роботи служби зайнятості міста, в контексті її вартості для Фонду, слід відзначити, що показники її діяльності мають стабільну, але скромну динаміку. І це залежить не стільки від кількості ЦЗ та ефективності роботи їх персоналу, скільки від тенденцій та особливостей розвитку ринку праці столичного мегаполісу, соціально-економічної ситуації в країні.

Маємо зауважити, що феномен формування столичного ринку праці потрібно розглядати з позицій єдності процесу і його результату. На жаль, негативні риси та тенденції його розвитку поглиблюються, а позитивні не набувають стійкості. Спостерігається зведення процесу регулювання ринку праці до боротьби з безробіттям, що не тільки не відповідає суб'єктній характеристиці ринку праці, а й перешкоджає розробці конкретних дій по вдосконаленню його структурних параметрів. Під «ситуацією на рин-

ку праці» нерідко розуміється наявність на ринку праці безробітного населення, яке в умовах ринкових відносин виконує роль мобільного резерву робочої сили і інструменту формування ринкового конкурентного середовища. Ця хибна для практики регулювання ринку праці позиція обмежує регулювання ринку праці соціальними заходами і мало сприяє забезпеченню раціональної продуктивної зайнятості населення. Показовим у цьому плані є структурний аналіз ринку праці м. Києва. В сфері трудової зайнятості тут задіяно 52 % населення. Понад 25 % не працюють і не бажають працювати.

Активно змінюється сегментація ринку праці, спостерігається стійка тенденція до збільшення природного рівня безробіття. За цих умов зниження рівня зареєстрованого безробіття не можна розглядати як привід для самозаспокоєння кадрів державної служби зайнятості. Скоріше, це реальна основа суспільної стурбованості її функціональною ефективністю. Основною причиною цього є низька ефективність процесу узгодження пропозиції робочих місць і пропозиції праці, що є загальнодержавною проблемою та орієнтація центрів зайнятості, в основному, на сприяння працевлаштуванню населення, яке має статус безробітних. Ніхто не ставить під сумнів значення цього інтегрального критерію оцінки роботи ЦЗ, але сьогодні кардинальні зміни в сфері зайнятості населення актуалізують іншу проблему: хто і якою мірою візьме на себе обслуговування населення, яке не потребує послуг, пов'язаних з отриманням допомоги по безробіттю, але поставлене перед необхідністю змінити форму і масштаби власної зайнятості? Хто допоможе людині, яка працює, впродовж трудової зайнятості, безкоштовно отримати актуалізовану інформацію про особливості ринку праці регіону чи місцевості, де вона проживає, пораду, консультацію щодо найбільш короткого шляху до реального працевлаштування на нову роботу, чи зміну сфери та обсягів власної зайнятості в прийнятних для нього формах.

Найбільш підготовленою для надання таких послуг є ДСЗ. ЦЗ надають усім своїм клієнтам інформаційно-консультативні послуги і сьогодні. Однак, по-перше, виконання ними цієї функції не повною мірою кореспондується з пріоритетами їх діяльності. По-друге, існуючі в ДСЗ реєстри вакантних робочих місць і осіб, що шукають роботу, не відображають загальної ситуації на ринку праці, тому що ДСЗ не обслуговує усіх, хто шукає роботу. По-третє, особливої гостроти набула проблема збалансування попиту на інформацію щодо усіх можливих варіантів зайнятості з можливостями ДСЗ задовольнити його. ЦЗ збирають статистичні да-

ні, паралельно з виконанням своїх функцій по наданню послуг клієнтам, проте не завжди використовують їх як аналітичний ресурс для створення продуктів з доданою вартістю, які зможуть задовольнити потреби різних споживачів інформації щодо стану та прогнозу розвитку ринку праці. А в умовах м. Києва, де районні ринки праці не мають чітких обрисів, це зробити вкрай складно.

Серйозних змін в організації роботи районних ЦЗ вимагає рух робочої сили з регіонів України до Києва. ЦЗ міста обслуговують значну кількість осіб, які звернулись не за допомогою по безробіттю, а за роботою, насамперед це трудові мігранти з регіонів. За даними Головного управління статистики м. Києва станом на 01.01. 2010 року чисельність штатних працівників підприємств, організацій та установ, які проживають в інших регіонах України становила 168,7 тис. осіб або 15,1 % від загальної кількості працюючих. За офіційними даними за 2009 рік до міста прибуло 47,7 тис. осіб. Понад 90 % мігрантів — це мешканці інших регіонів України. Понад 20 тис. інгородніх прибуло до м. Києва за 4 місяці 2010 року. По суті їм потрібна актуалізована інформація про вакантні робочі місця без прив'язки до районів міста.

Проблеми зайнятості населення Києва нерозривно зв'язані з його приміською зоною. Кількість зайнятих на підприємствах міста як з приміської зони, так і мігруючих з регіонів України постійно зростає. Проте слід зазначити, що неузгодженість трудової статистики, яка ведеться за місцем роботи людей і демографічних даних, за якими ведеться облік чисельності населення за місцем їх проживання веде до спотворення багатьох соціальних показників. Зокрема, це є однією з причин низького рівня зареєстрованого безробіття в місті Києві, тому що особи з приміської зони, які втратили роботу, реєструються безробітними за місцем їх проживання. Це також створює додаткові труднощі в оцінці стану ринку праці та рівня зайнятості населення в районах м. Києва.

Сьогодні стає зрозумілим, що навіть за умови коли ДСЗ досягатиме прийнятних для суспільства результатів діяльності, принципово не змінюючи стиль управління, технології, не знижуючи тиск бюрократизації, не роблячи реальних спроб відмовитись від вузького практицизму сприяння працевлаштуванню зареєстрованого сегменту безробітного населення вона може, не помітно для себе, втратити завойовані позиції, адже досягнутий базовий рівень діяльності може витримуватись незмінним у часі лише при безперервній адаптації напрацьованих механізмів, інструментарію, структури, досвіду до нових вимог, які диктує ринок праці.

Нова філософія роботи ЦЗ повинна бути пріоритетно орієнтована на забезпечення трудового посередництва в загальній формі, як реалізації функції державної служби зайнятості по зближенню попиту і пропозицій праці в масштабах країни, регіону, за рахунок впливу на розв'язання структурних проблем ринку праці, реалізації цільових програм, орієнтованих на його проблемні сегменти. Цей шлях опосередкованої боротьби з безробіттям повинен стати домінуючим у діяльності служби зайнятості міста.

На часі стратегія підготовки усього населення міста до прийняття реалій нового ринку праці, врахування його флексибілізації, підвищення конкурентноздатності шукачів роботи, формування актуалізованого інформаційного простору для отримання шукачами даних щодо потреб у робочій силі на основі глибокого моніторингу та прогнозування процесів на ринку праці.

В концептуальному плані сутність принципів змін у структурі органів державної служби зайнятості у м. Києві, що пропонуються, полягає в перетворенні діючого міського та 10 районних ЦЗ в єдиний універсальний центр зайнятості, який візьме на себе не лише формування стратегії регулювання ринку праці, а й виконання функцій базових центрів зайнятості по наданню широкого комплексу державних послуг усьому населенню Київського мегаполісу.

Цілком природно в ситуації прийняття рішень інноваційного характеру має діяти принцип — не нашкодь. Для цього потрібно детально проаналізувати аргументи за і проти, оцінити нові можливості та загрози, пов'язані з реформуванням структури органів ДСЗ у м. Києві.

У цьому контексті, на мою думку, потрібно звернути увагу на дві групи факторів:

1. Оцінити перспективні можливості подальшої оптимізації діяльності служби зайнятості міста за рахунок внутрішніх резервів без реорганізації її структури.

2. Орієнтуючись на прогнозні припущення щодо подальших змін ситуації на ринку праці, проаналізувати переваги роботи в новому форматі та фактори, що дадуть змогу гарантовано отримати очікувані наслідки нової моделі діяльності органів служби зайнятості міста та підвищення кількості та якості послуг, що надаються роботодавцям та незайнятому населенню.

Говорячи про реальні можливості зміни стану справ на краще без структурних змін у міській службі зайнятості, важливо виходити з того, що ринок праці окремо взятого району міста — це чисто умовна категорія з усіма впливаючими з цього наслідками.

Державна статистика має дані про чисельність населення в розрізі районів, яка опосередковується місцем проживання населення, а ЦЗ володіють інформацією про кількість зареєстрованих безробітних та шукачів роботи, але цього недостатньо для того, щоб розраховувати кількість економічно активного населення, рівня зайнятості та зареєстрованого безробіття в розрізі районів, як і інших важливих параметрів ринку праці. Це не дозволяє ефективно впливати на ситуацію зайнятості і змушує базові ЦЗ керуватись у своїй роботі маркетинговими дослідженнями і тенденціями розвитку загальноміського ринку праці, стан якого не відображає особливостей локальних ринків праці в районах.

У зв'язку з цим функції базових ЦЗ невиправдано звужуються, тому що не базуються на реальній інформації щодо стану локального ринку праці, що об'єктивно змушує їх, маючи розрахований на чисельність населення штатний розпис персоналу, виконувати роль традиційної біржі праці.

Замкнені в рамках адміністративно-територіального устрою, районні центри зайнятості вимушено ділять клієнтів на своїх і «чужих». Вони нікому не відмовляють у наданні послуг, але й не роблять вагомих кроків назустріч тим, у кого проблеми зайнятості не набули форми безробіття. Мова йде про різні форми гнучкої, неповної, тимчасової зайнятості, потреба в яких постійно зростає. Сьогодні це реальність, з якою не можна не рахуватись. Значна кількість базових ЦЗ з об'єктивних причин дистанціювалась від реального ринку праці, процесів флексібілізації, врахування особливостей його сегментації, і працює в основному з зареєстрованим сегментом незайнятого населення. Такий підхід не можна вважати неправильним по суті, але в контексті ринкового виміру ефективності діяльності ДСЗ не можна вважати достатнім.

Зазначене вище призводить до вимушеного ігнорування змін на ринку праці, падіння рівня професіоналізму кадрів, застою і небажання змін і, в кінцевому рахунку, ефективності організаційної взаємодії з міським ЦЗ та їх керованості.

Регіональні особливості районів міста, як адміністративних одиниць, розміщення продуктивних сил, ситуація зайнятості в промислових і «спальних» районах, насиченість підприємствами, різний рівень життя і джерела доходів населення, фактори демографічного характеру призвели до значних перекосів у можливостях їх реального впливу на ситуацію зайнятості, нерівномірності навантаження на їх персонал тощо. Наприклад, у Печерському ЦЗ зареєстровано 82 безробітних у той час, як у деяких інших ра-

йонах цей показник на порядок більший практично при однаковій чисельності працівників.

Пристосовані приміщення базових ЦЗ не дають змоги організувати обслуговування безробітного населення відповідно до вимог єдиної технології, яка діє в Україні, призводить до впровадження «своїх вимушених технологічних нововведень», що негативно впливає на якість послуг, тому що не дає змоги забезпечити єдиний концептуальний підхід до регулювання ринку праці та організації їх діяльності.

До того ж, не маючи права юридичної особи, організаційних і фінансових механізмів впливу на ситуацію зайнятості в районах, вони виконують роль мобільних підрозділів, наближених до місця проживання споживачів послуг, і це чи не основна їх перевага.

До того ж, районні центри зайнятості, як самостійні органи, стали заручниками, викривлених, образно кажучи «районних політик зайнятості», залежності від політичних уподобань районних керівників, виконання невластивих їм функцій, корпоратизації регіональних інтересів.

Даний стан справ негативно впливає на мотивацію персоналу ЦЗ, не стимулює зацікавленість у наданні якісних послуг мешканцям інших районів чи трудовим мігрантам з регіонів. Боротьба за показники по районах стає на заваді формуванню єдиного банку достовірної інформації про вакантні робочі місця, тому що місцеві ЦЗ передусім зацікавлені в працевлаштуванні власних шукачів роботи, проявляють зрозумілу зацікавленість у забезпеченні робочою силою своїх роботодавців, а це протирічить загальному підходу, який реалізується службою зайнятості міста.

Складною проблемою є актуалізація вакансій, тому що з єдиної бази вакансій робота для незайнятого населення підбирається в десятки ЦЗ. Це нерідко створює незручності як для роботодавців, так і шукачів роботи. Все це призводить до дефіциту гідної праці для населення, знижує мобільність ЦЗ, призводить до збільшення кількості зневірених в успішному пошуку роботи.

Дія цих, більшою мірою об'єктивних чинників, негативно позначається на керованості ЦЗ районного рівня, руйнує єдине організаційне середовище взаємодії міського та базових центрів зайнятості, ускладнює прийняття необхідних управлінських рішень, веде до дублювання функцій. Відсутність локального ринку праці з певними параметрами ускладнює оцінку їх діяльності міським ЦЗ. Проблемою є навіть розрахунок рівня безробіття в розрізі районів, тому що порівняння результатів неможливе без аналізу стану локального ринку праці кожного району зокрема.

Наведених аргументів, на мою думку, достатньо для висновку, що подальша діяльність органів державної служби зайнятості у м. Києві в межах існуючої структури недоцільне не лише з фінансових міркувань, а й концептуальних позицій і перспектив її розвитку. В цьому контексті важливо обрати правильний формат реорганізації структури органів державної служби зайнятості в місті та на діючій законодавчій основі оперативно інституалізувати цей процес.

В концептуальному плані мова йде про міський центр зайнятості як єдине ціле, який буде не лише формувати політику зайнятості на основі тенденцій розвитку ринку праці столичного мегаполісу, а й виконувати функції базових центрів зайнятості по наданню якісних державних послуг населенню.

Принциповою умовою створення Будинку праці за рахунок діючих структурних підрозділів служби зайнятості міста повинно бути: по-перше, гарантоване дотримання стандартів та високої якості державних послуг населенню; по-друге, підвищення рівня керованості та соціальної результативності служби зайнятості міста в цілому, за рахунок оптимізації системи управління та скорочення дублювання функцій міського та регіональних ЦЗ; по-третє, досягнення нового рівня інформаційної функції служби зайнятості без прив'язки її до конкретного району міста, тому що база даних про вакантні робочі місця є загальноміською і доступною для усіх бажаючих знайти роботу; по-четверте, чітка лідерська позиція міського ЦЗ у співпраці з соціальними партнерами, орієнтація на фактори успіху роботодавців і оптимізацію процесу збору інформації про вакантні робочі місця та оперативне їх закриття.

Зрозумілими і природними є побоювання щодо здатності міського ЦЗ у новому форматі підтримувати рівень безробіття на прийнятному рівні. Позитивну відповідь на це питання можна аргументувати наступним чином. По-перше, м. Київ відноситься до економічно активних регіонів України. Проблеми рівня зареєстрованого ЦЗ безробіття тут ніколи не викликали особливого занепокоєння, тому що як завжди були самими низькими в Україні. Ця тенденція зберігається і сьогодні.

По-друге, розрахунки свідчать, що середньо добова чисельність клієнтів 10 базових ЦЗ, навіть у періоди напруженості ринку праці, є не дуже високою.

Щодо сприяння працевлаштуванню шукачів роботи засобами активної політики, удосконалення інформаційного обслуговування населення, то з'являться реальні можливості здійснювати цю роботу більш планово і ефективно. Для цього міський ЦЗ у

новому структурному форматі матиме професійно підготовлені кадри і організаційні можливості для того, щоб успішно справитись з ситуацією на ринку праці, викликаною очікуваним «розігрівом» економіки.

В рамках підготовки до реорганізації структури органів міської служби зайнятості, за погодженням з ДЦЗ, був зроблений перший крок по відпрацюванні технологій роботи в новому форматі. Міський ЦЗ, на власній базі, за погодженням з ДЦЗ, відкрив універсальний центр обслуговування населення міста послугами зайнятості, яким започаткував нову філософію організації роботи персоналу по інформаційно-консультативному обслуговуванню усього населення міста, яке знаходиться на відкритому ринку праці. Йде процес пілотного відпрацювання окремих елементів роботи в новому форматі.

На нашу думку, оптимізована на зазначених принципах організаційна структура міської служби зайнятості дасть змогу:

- без лишніх структурних ланок і бюрократичної системи підпорядкованості оперативно реагувати на виникнення загроз, більш економно та раціонально використовувати кошти, зосередити зусилля на розвитку адаптивного менеджменту, знаходити ефективні підходи до вирішення, на рівні міста, принципових питань зайнятості, враховуючи регіональні особливості районів;

- організація діяльності Київського міського центру зайнятості в новому форматі і єдиному організаційному просторі загального ринку праці дозволить подолати штучно створені кордони і бар'єри на шляху подальшого підвищення рівня роботи служби зайнятості м. Києва та якості державних послуг, що надаються населенню, цілеспрямовано долати стихійність впливу ЦЗ на ринок праці та механізми його регулювання;

- комплексно впливати на вирішення усіх питань, пов'язаних із зайнятістю населення, зблизити попит на працю і пропозиції робочих місць, вивести службу зайнятості міста на чільне місце в системі закладів соціального захисту населення;

- використовувати широкі можливості охоплення послугами зайнятості усього населення міста, у тому числі трудових мігрантів, інтегрувати послуги і надавати їх клієнтам за принципом єдиного вікна;

- здійснювати маневр кадровим потенціалом, змінити традиційні підходи до оптимізації управління структурними підрозділами на системне управління, при яких організація розглядається не як сума окремих взаємопов'язаних частин, а як органічне ціле, створити в рамках міського ЦЗ не просто структурні підрозділи, а

функціональні підсистеми, передусім у сфері співпраці з роботодавцями, подолання професійно-кваліфікаційного дисбалансу робочої сили за рахунок професійного навчання, профорієнтаційного обслуговування населення, сприяння розвитку малого підприємництва тощо;

- оптимізувати співпрацю з роботодавцями, налагодити більш ефективний обмін інформацією і взаємну зацікавленість у наслідках спільної роботи на ринку праці міста. Не випадково Київська міська організація роботодавців підтримує ідею реформування діяльності міської служби зайнятості на згаданих принципах;

- приймати управлінські рішення із врахуванням загальноміських тенденцій розвитку ринку праці, професійно впливати на його структурні параметри, «розшивати вузькі місця» за рахунок реалізації виваженої активної політики з чітким адресним її спрямуванням.

За принципової згоди членів Наглядової ради Фонду з внесеними пропозиціями щодо оптимізації структури органів державної служби зайнятості, державним та міським центрами зайнятості будуть зроблені подальші кроки щодо обрахування економічного ефекту інноваційних змін, вирішенню організаційних питань, зокрема кадрових, проведення тендерів тощо.

Стаття надійшла до редакції 09.06.2010 р.

В. О. Нестеренко, аспірант,
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»,
Міжнародний консультант МОП, Женева

СТАТИСТИЧНЕ ВИМІРЮВАННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ ЯК ПЕРЕДУМОВИ СТАБІЛЬНОГО СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ КРАЇНИ

АНОТАЦІЯ. Стаття присвячена вимірюванню гідної праці в Україні, як головної характеристики відповідності умов праці міжнародним нормам і стандартам та передумови гарантії стабільності на ринку праці в країні та її стабільного соціально-економічного розвитку. Для цього широко використовується система показників, розроблена Міжнародною організацією праці для вимірювання та моніторингу гідної праці. В статті проведено аналіз використання гідної праці в Україні та країнах ЄС та проаналізовано динаміку добробуту населення України за останнє десятиріччя.