

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА

Факультет економіки та управління

Кафедра національної економіки та публічного управління

ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНА ПРОГРАМА

ГАЛУЗЬ ЗНАНЬ

СПЕЦІАЛЬНІСТЬ

Цифрове врядування

28 «Публічне управління
та адміністрування»

281 «Публічне управління
та адміністрування»

Форма навчання: **заочна**

КВАЛІФІКАЦІЙНА МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

на тему «Реалізація державної політики у сфері зайнятості населення
в умовах воєнного стану»

здобувача ***Баняса Олега Васильовича***

Науковий керівник: *к.е.н, доц. Федірко Н.В.*

**Робота допущена до захисту перед екзаменаційною комісією
з атестації здобувачів вищої освіти (ЕК)**

Завідувач кафедри: *д.держ.упр., доц. Карпенко О.В.* _____

Київ 2022

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДВНЗ «КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА»

Факультет економіки та управління

Кафедра національної економіки та публічного управління

ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНА ПРОГРАМА

ГАЛУЗЬ ЗНАНЬ

СПЕЦІАЛЬНІСТЬ

Цифрове врядування
28 «Публічне управління
та адміністрування»
281 «Публічне управління
та адміністрування»

ПОГОДЖЕНО

Керівник проектної групи (гарант)
освітньо-професійної програми

О.В. Карпенко

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

О.В. Карпенко

_____ 2022 р.

_____ 2022 р.

ІНДИВІДУАЛЬНЕ ЗАВДАННЯ

здобувачу вищої освіти Банясу Олегу Васильовичу

заочної форми навчання

на підготовку кваліфікаційної магістерської роботи

на тему «Реалізація державної політики у сфері зайнятості населення в умовах воєнного стану»

Тему затверджено наказом ректора Університету від «25» жовтня 2022 р. № 1854ст

Кваліфікаційна магістерська робота виконується на матеріалах Міністерства соціальної політики України

План кваліфікаційної магістерської роботи

Розділ 1	Теоретико-правові засади державної політики у сфері зайнятості населення
Розділ 2	Сучасна практика реалізації державної політики у сфері зайнятості населення
Розділ 3	Вдосконалення державної політики у сфері зайнятості населення в умовах воєнного стану в Україні

Об'єкт дослідження:	державна політика у сфері зайнятості населення
Предмет дослідження:	реалізація державної політики у сфері зайнятості населення в умовах воєнного стану
Мета кваліфікаційної магістерської роботи:	обґрунтування шляхів удосконалення державної політики у сфері зайнятості населення в Україні в умовах воєнного стану

Конкретні завдання, які здобувач повинен виконати для досягнення поставленої мети:

У розділі 1	1. Дослідити зміст та структуру сфери зайнятості населення. 2. Дослідити засади державної політики у сфері зайнятості населення. 3. Дослідити правову базу державної політики у сфері зайнятості населення.
У розділі 2	1. Проаналізувати державні органи, які здійснюють регулювання зайнятості в Україні. 2. Проаналізувати інструменти реалізації державної політики зайнятості населення в Україні. 3. Проаналізувати українську та світову практику формування та регулювання нових форм зайнятості населення
У розділі 3	1. Дослідити проблеми реалізації державної політики у сфері зайнятості населення в умовах воєнного стану в Україні. 2. Визначити перспективні напрями реформування державної політики у сфері зайнятості населення в умовах воєнного стану в Україні. 3. Обґрунтувати потенційні виклики державної політики зайнятості у післявоєнний період в Україні.

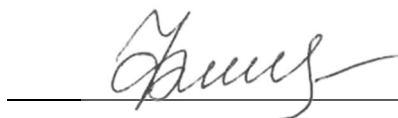
Завдання підготував
науковий керівник



Н.В. Федірко

25 жовтня 2022 р.

Завдання одержав
здобувач



О.В. Баняс

25 жовтня 2022 р.

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна магістерська робота містить 73 сторінок, 4 таблиці, 11 рисунків, список використаних джерел з 59 найменувань.

«Реалізація державної політики у сфері зайнятості населення в умовах воєнного стану»

Об'єкт дослідження – державна політика у сфері зайнятості населення.

Предмет дослідження – реалізація державної політики у сфері зайнятості населення в умовах воєнного стану.

Мета кваліфікаційної магістерської роботи – обґрунтування шляхів удосконалення державної політики у сфері зайнятості населення в Україні в умовах воєнного стану.

Відповідно до поставленої мети були визначені такі *завдання*:

- дослідити сутність сфери занятості та особливості реалізації державної політики її розвитку;
- дослідити нормативно-правову базу державного регулювання сфери зайнятості населення;
- проаналізувати світовий досвід реалізації державної політики у сфері зайнятості;
- проаналізувати практику реалізації державної політики у сфері зайнятості в Україні в умовах воєнного стану;
- обґрунтувати стратегічні пріоритети державної політики у сфері зайнятості в Україні в умовах воєнного стану.

Практичне значення отриманих результатів: Описані пропозиції можуть бути використані в практичній діяльності Міністерства соціальної політики України та Державного центру зайнятості населення України при розробці та реалізації цілеспрямованих і конкретних заходів, вкладених у підвищення ефективності праці дистанційних працівників.

Рік виконання кваліфікаційної магістерської роботи 2022.

Рік захисту роботи 2022.

Ключові слова: сфера зайнятості населення, цифровізація, державна підтримка, державна політика, воєнний стан, надання послуг, ринок праці.

ВІДГУК

про кваліфікаційну магістерську роботу
здобувача факультету економіки та управління освітньо-професійної програми
«Цифрове врядування» Баняса Олега Васильовича
на тему «Реалізація державної політики у сфері зайнятості населення
в умовах воєнного стану»

1. *Актуальність теми.* Сфера зайнятості населення в Україні на сьогодні зіткнулась з рядом викликів, вирішення яких стає серед пріоритетних завдань держави. Після початку пандемічного кризису 2020 року ринок праці зазнав суттєвої втрати кількості робочих місць, що пов'язано з вимогою обов'язкового виконання завдань безпосередньо на робочому місці. Водночас, зайнятість набула нових посібів реалізації, набувши переорієнтацію на дистанційні форми. Саме це дозволило найманим працівникам та роботодавцям деякою мірою набутти готовності до нових викликів, які виникли після повномасштабної війни в Україні з 24 лютого 2022 року. Втім, безпекові ризики мають ще більш суттєвий вплив на сферу зайнятості, тому перед державою постають нові завдання щодо зменшення безробіття.

2. *Позитивними рисами кваліфікаційної роботи є* дослідження сучасних форм зайнятості, які сприяють розвитку дистанційної форми (с.8-15), складових елементів системи державного регулювання зайнятості (с. 17-21), міжнародних та вітчизняних правових актів, що регулюють сферу зайнятості (с. 22-26), засобів державного регулювання зайнятості в Україні (с. 33), дослідження сучасних тенденцій розвитку нових форм зайнятості (с. 35-39), узагальнення наукових поглядів на проблеми у сфері зайнятості, які виникають в Україні в умовах воєнного стану (с. 44-53), аналіз потенційних сценаріїв щодо впливу військового конфлікту на зайнятість населення в Україні (с. 60-62).

3. До *самостійних розробок автора* можна віднести узагальнення та систематизацію правових засад реалізації державної політики зайнятості в Україні (с. 24-26) та функціонування державних органів влади, що регулюють сферу зайнятості в Україні (с. 27-28), а також обґрунтування викликів державної політики зайнятості в умовах воєнного стану в Україні (с. 55).

4. *Цінність теоретичних висновків та практичних рекомендацій* підтверджується значущістю авторських узагальнень можливостей, викликів та перспектив трансформації ринку праці для розробки органами влади антикризових заходів державної політики зайнятості населення в умовах війни в Україні.

5. До *недоліків роботи* можна віднести: недостатній рівень теоретичного аналізу категорійного апарату державної політики зайнятості через розкриття понять «державна політика зайнятості», «державне регулювання зайнятості» (п. 1.2); недостатній рівень аналізу впливу війни в Україні на сферу зайнятості, зокрема через дослідження динаміки показників галузевої та регіональної структури зайнятості та безробіття, що варто було б використати для оцінки впливу військових руйнувань економіки України на ринок праці (п. 3.1); недостатній рівень обґрунтування авторського бачення щодо пріоритетних заходів щодо зменшення безробіття населення в умовах війни в Україні (п. 3.2); слабе авторське обґрунтування перспектив реалізації державної політики зайнятості у післявоєнний період з урахуванням цифрових трансформацій ринку праці (п.3.3).

6. *Загальна оцінка кваліфікаційної магістерської роботи та її допущення до захисту перед ЕК.* В цілому робота відповідає вимогам, містить достатньо повне виконання індивідуальних завдань та допускається до захисту перед ЕК з рекомендованою оцінкою «добре».

Науковий керівник:

доцент кафедри національної економіки
та публічного управління
к.е.н., доцент
08 грудня. 2022 року



Н.В. Федірко

РЕЦЕНЗІЯ
на кваліфікаційну магістерську роботу
здобувача другого (магістерського) рівня вищої освіти
Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана
освітньо-професійної програми «Цифрове врядування»
за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування»
Баняса Олега Васильовича
на тему: «Реалізація державної політики у сфері зайнятості населення
в умовах воєнного стану»

Актуальність теми кваліфікаційної магістерської роботи і доцільність її розроблення обумовлюється радикальними технологічними змінами, що змінюють лад життя та соціальні відносини в умовах воєнного стану. Масштабні зміни відбуваються у сферах праці та зайнятості населення. Трансформація форм зайнятості змінює традиційно сформовану структуру зайнятості населення, сприяє посиленню мобільності трудових ресурсів, розподіл яких відбувається під впливом кон'юнктури, що складається на міжнародному і національних ринках.

Якість проведеного дослідження. Дослідження, виконане в роботі, має достатній масштаб та глибину. У роботі було використано міжнародну статистичну і фінансову інформацію, узагальнено досвід розвитку нових форм зайнятості в сфері цифрової економіки, проаналізовано вітчизняні та іноземні наукові та аналітичні дослідження.

Позитивні риси кваліфікаційної магістерської роботи. В кваліфікаційній магістерській роботі здійснено детальний аналіз теоретичних засад державної політики у сфері зайнятості населення, а також світового досвіду та практики її реалізації в Україні. Серед позитивних якостей, можна відзначити дослідження ключових світових тенденцій у сфері новітніх форм зайнятості, аналіз вітчизняного законодавства у сфері зайнятості (у тому числі норм та стандартів для новітніх форм зайнятості таких як надомна праця, віддалена робота), тощо.

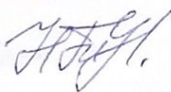
Практична значимість висновків і рекомендацій. Результати виконаного магістрантом дослідження можуть бути враховані при розробці проектів нормативно-правових актів, що стосуються зазначеної сфери, а також можуть стати основою для подальших досліджень у сфері розвитку новітніх форм зайнятості.

Зауваження. Недоліком роботи можна вважати недостатньо ґрунтовне розкриття питання впливу змін у структурі зайнятості на ринок праці в цілому. Також варто було б врахувати в запропонованих рішеннях питань зайнятості в післявоєнний період перспективи та вимоги процесу європейської інтеграції України з точки зору можливих наслідків для сфери зайнятості. Однак, це суттєво не впливає на загальний достатній рівень проведеного дослідження.

В цілому, кваліфікаційна магістерська робота «Реалізація державної політики у сфері зайнятості населення в умовах воєнного стану» відповідає діючим вимогам та заслуговує позитивної оцінки. Робота рекомендується до захисту перед ЕК для отримання кваліфікації магістра з публічного управління та адміністрування.

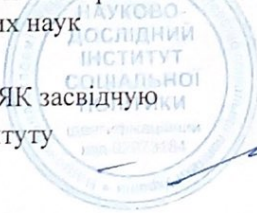
Рецензент:

Повідний науковий співробітник
відділу досліджень розвитку соціальних
систем та міжнародного співробітництва
НДІ СП Мінісоцполітики України і НАН України,
кандидат економічних наук



Наталія ПОЛЯК

Підпис Наталії ПОЛЯК засвідчую
В.о. Директора Інституту



Леонід ІЛЬЧУК

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ	6
1.1. Зміст та структура сфери зайнятості населення	6
1.2. Засади державної політики у сфері зайнятості населення	16
1.3. Правова база державної політики у сфері зайнятості	23
РОЗДІЛ 2 СУЧАСНА ПРАКТИКА РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ В СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ	29
2.1. Державні органи, які здійснюють регулювання зайнятості населення в Україні	29
2.2. Інструменти реалізації державної політики зайнятості населення в Україні	34
2.3. Українська та світова практика формування та регулювання нових форм зайнятості населення	36
РОЗДІЛ 3 ВДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ	45
3.1. Проблеми реалізації державної політики у сфері зайнятості населення в умовах воєнного стану	45
3.2. Перспективні напрями реформування державної політики у сфері зайнятості населення в умовах воєнного стану	56
3.3. Потенційні виклики державної політики зайнятості у післявоєнний період	61
ВИСНОВКИ	65
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	67

ВСТУП

Актуальність теми. Проблеми зайнятості та безробіття на сьогоднішній день є одним з найголовнішими викликами у світі. Саме від рівня безробіття залежить рівень життя населення, масштаби міграції населення та ін. Сьогодні в Україні в умовах воєнного стану та одночасно постпандемічних трансформацій ринок висуває нові вимоги до ринку праці. Зростання інформатизації, цифровізація економіки, масштабне впровадження інформаційних технологій у всі сфери життєдіяльності людини сприяє появі висококваліфікованих спеціалістів, здатних функціонувати за умов гнучкого робочого часу та віддаленого робочого мета.

Актуальність теми дослідження зумовлена радикальними технологічними змінами, що змінюють лад життя та соціальні відносини в умовах воєнного стану. Масштабні зміни відбуваються у сферах праці та зайнятості населення. Трансформація форм зайнятості змінює традиційно сформовану структуру зайнятості населення, сприяє посиленню мобільності трудових ресурсів, розподіл яких відбувається під впливом кон'юнктури, що складається на міжнародному і національних ринках.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичну базу дослідження складають концепції, представлені у працях таких вчених, як Акіліна О.В. [1], Анпілогова Ж.Д. [3], Афендікова Н.О. [4], Бабич С.М. [5], Бараник З.П. [6], Богиня Д.П. [8], Василенко В.Н. [11], Волкова О.В. [12], Дружиніна В.В. [23], Козарь Т.П. [36], Колот А.М. [41], Ком'яков О.М. [42], Уколова А.А. [43], Ткач А.А. [44], Петюх В.М. [45], Чернявська Ю.Б. [46], та ін.

Втім, подальші дослідження необхідно спрямовувати на вивчення всіх існуючих напрямів політики держави щодо зайнятості населення. Необхідно простежити та виявити динаміку та ефективність реалізації державних та міжнародних норм та програм у галузі зайнятості населення, глибше розібратися в проблемах, що склалися у сфері занятості населення в умовах воєнного стану, розкрити їх сутність, знайти можливі, ефективні шляхи вирішення.

Мета і завдання дослідження. Метою дослідження є обґрунтування шляхів удосконалення державної політики у сфері зайнятості населення в Україні в умовах воєнного стану.

Відповідно до мети дослідження в процесі виконання роботи були поставлені наступні завдання:

- дослідити сутність сфери занятості та особливості реалізації державної політики її розвитку;
- дослідити нормативно-правову базу державного регулювання сфери зайнятості населення;
- проаналізувати світовий досвід реалізації державної політики у сфері зайнятості;
- проаналізувати практику реалізації державної політики у сфері зайнятості в Україні в умовах воєнного стану;
- обґрунтувати стратегічні пріоритети державної політики у сфері зайнятості в Україні в умовах воєнного стану.

Об'єкт дослідження – державна політика у сфері зайнятості населення.

Предмет дослідження – реалізація державної політики у сфері зайнятості населення в умовах воєнного стану.

Методи дослідження. Для виконання дослідження були використані наступні методи: теоретичний – для аналізу та пояснення основних понять та їх взаємозв'язку; порівняльний – для обґрунтування наявної державної політики у сфері зайнятості населення в умовах воєнного стану; емпіричний – для обґрунтування впливу державної політики на сферу зайнятості населення в умовах воєнного стану; розрахунковий – при оцінці ефективності реалізації державної політики у сфері зайнятості в умовах воєнного стану; логічний – для формування власних оціночних суджень; експертний та узагальнення – для формування напрямків удосконалення державної політики у сфері зайнятості населення в поствоєнний період.

Теоретична, методична та практична значущість отриманих результатів. Сформульовані в роботі теоретичні висновки узагальнюють підходи державної політики в сфері зайнятості населення та можуть бути використані з метою подальшого вивчення та вирішення актуальних проблем регулювання зайнятості в кризових умовах. Практична значущість дослідження полягає у тому, що практичні рекомендації можуть бути надалі використані для розробки цілеспрямованих і конкретних заходів щодо підвищення рівня зайнятості в умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення економіки України. Описані пропозиції можуть бути використані в практичній діяльності Міністерства соціальної політики України та Державного центру зайнятості населення України при розробці та реалізації цілеспрямованих і конкретних заходів, вкладених у підвищення ефективності праці дистанційних працівників.

Інформаційною базою дослідження є нормативно-правові документи України, міжнародних організацій та інших країн світу, аналітичні матеріали Міністерства соціальної політики України, Міністерства економіки України, Державної служби зайнятості, а також монографічні дослідження та наукові статті вітчизняних та зарубіжних дослідників.

Структура роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків та списку використаних джерел. У *першому розділі* досліджуються зайнятість як соціальна сфера, особливості реалізації державної політики її розвитку та нормативно-правова база державного регулювання сфери зайнятості населення. У *другому розділі* здійснено аналіз світового досвіду держав з реалізації політики зайнятості та сучасних видів зайнятості. У *третьому розділі* здійснено обґрунтування запропонованих стратегічних пріоритетів державної політики зайнятості в Україні в умовах воєнного стану.

Апробація дослідження. Результати дослідження представлені автором на науково-практичній конференції «Публічне управління та кібербезпека: теорія та практика» (м. Київ, 15 вересня 2022 року) [59].

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ

ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

1.1. Зміст та структура сфери зайнятості населення

Базове завдання державної політики кожної країни світу полягає у максимально можливій підтримці життєвого рівня громадян та посиленні прийомів із соціального захисту людей, які залишилися без роботи. Для її здійснення використовують різні програми зайнятості громадян, де передбачаються економічні чи організаційні заходи щодо регулювання трудових ресурсів. Вони реалізуються у політиці ринку праці за поточний рік та передбачають спільну взаємодію структур державного управління різного територіального підпорядкування у процесі вирішення певних завдань.

Вчені, які займаються проблемами ринку праці, по-різному трактували поняття «зайнятість». Так, Н. Гаркавенко визначив зайнятість, як «суспільно-корисну роботу населення, яка пов'язана із задоволенням суспільних та особистих потреб і приносить прибуток від праці» [14, с.45-46]. О. Євсєєнко трактує зайнятість, як «значущу економічну характеристику та добробут нації, яка одночасно є і економічною категорією, та соціальною проблемою» [27]. Н. Єсінова розглядає зайнятість як економічну категорію, що представляє собою «сукупність взаємовідносин на трудовому ринку щодо участі громадян у трудовій роботі; відображає міру його підключення до праці, рівень задоволення суспільних потреб у працівників та потреб у трудових місцях, що оплачуються, в отриманні доходу» [28].

Як суспільно-корисна робота, сфера зайнятості включає широкий спектр працездатних громадян. У структурі сфери зайнятості можна виокремити її окремі види та форми. Зокрема, Г. Журавлева за родом роботи всіх зайнятих поділяє такі великі групи у сфері зайнятості [29]:

- зайняті оплачуваною роботою у економічній галузі;
- військовослужбовці, зайняті діяльністю, яка не приносить прямого грошового доходу (на стадії переходу на контрактний вид служби військовослужбовці наближаються за статусом трудящих в економіці);
- учні з відривом від виробництва;
- громадяни, які зайняті вихованням дітей та супроводом домашнього господарства.

Зайнятість, як соціальна проблема, відіграє вирішальну роль в освіті та розвитку кваліфікаційних можливостей кожної людини, у формуванні та розкритті її особистісного потенціалу. Праця під час зайнятості утворює базове багатство соціуму, забезпечує його прогрес, робить внесок у соціальний прогрес.

Протилежне явище до зайнятості – безробіття надає негативний вплив на рівень життя людини, його сім'ї і є негативним фактором, що призводить до застою, деградації окремих районів, соціальних збоїв у соціумі. Саме у зв'язку з тим, що безробіття - це серйозна соціально-політична проблема, зайнятість має перебувати в центрі уваги держави та соціуму та здійснюваної ним соціально-економічної політики.

Основними напрямками державного регулювання сфери зайнятості є:

- програми для зростання зайнятості в країні та підвищення кількості робочих місць;
- програми з підготовки та перепідготовки робочої сили;
- програми для стимулювання працевлаштування населення;
- програми із соціального страхування на випадок безробіття.

Дослідження трансформацій сфери зайнятості в Україні передусім спрямовані на аналіз та оцінку їх атипових форм та видів, зокрема тих, які передбачають віддалену роботу, аутсорсинг та самозайнятість в інтернеті. Розглядаючи типи зайнятості, які в Україні є рідкісними і аномальними, дослідники, зокрема Галайда Т.О., Теницька Н.Б. та Чорногорська Н.В. [20], акцентують проблеми, зіставні з тенденціями початку нової моделі. Та подібна робота характеризується як нестабільна, короткострокова, ненормована. Особи,

включені у таку зайнятість, ламають традиційні ставлення до цінності роботи, оскільки професійна діяльність сприймається як вторинна чи рівноцінна проти іншими видами діяльності [44]. З іншого боку, до неї залучається дедалі більше освічених працівників у сфері програмування, дизайну, реклами, маркетингових послуг тощо. буд. Їх функції можуть змінюватись від виконавчих до підприємницьких, адміністративних і управлінських [9]. Заробітки сильно диференційовані, хоча загалом можливості заробити через інтернет оцінюються стримано [10]. Це означає, що звичайні ознаки (стать, вік, доходи та освіта) можуть в даний час лише обмежено впливати на вибір та реалізацію трудового шляху.

Дослідники Галайда Т.О., Теницька Н.Б. та Чорногорська Н.В. [20] виділяють чотири основні групи нестандартних форм зайнятості:

- тимчасова зайнятість;
- зайнятість на умовах неповного робочого часу;
- тимчасова позикова праця;
- багатосторонні трудові відносини, замасковані трудові відносини та залежна самостійна зайнятість.

Так Галайда Т.О., Теницька Н.Б. та Чорногорська Н.В. [20] здійснюють ранжування нових видів зайнятості, що представлено нами на рисунку 1.1.

У першу групу віднесено зайнятість із мінливими чинниками (такі як обсяг робіт за трудовими договорами): групу тимчасової зайнятості, роботу на неповний робочий час та роботу за викликом, багатосторонні трудові відносини, замасковані трудові відносини. Згідно Галайда Т.О. Теницька Н.Б. Чорногорська Н.В. [20], з багатосторонніх трудових відносин виокремлюється лізинг персоналу, який ми віднесемо до другої групи.

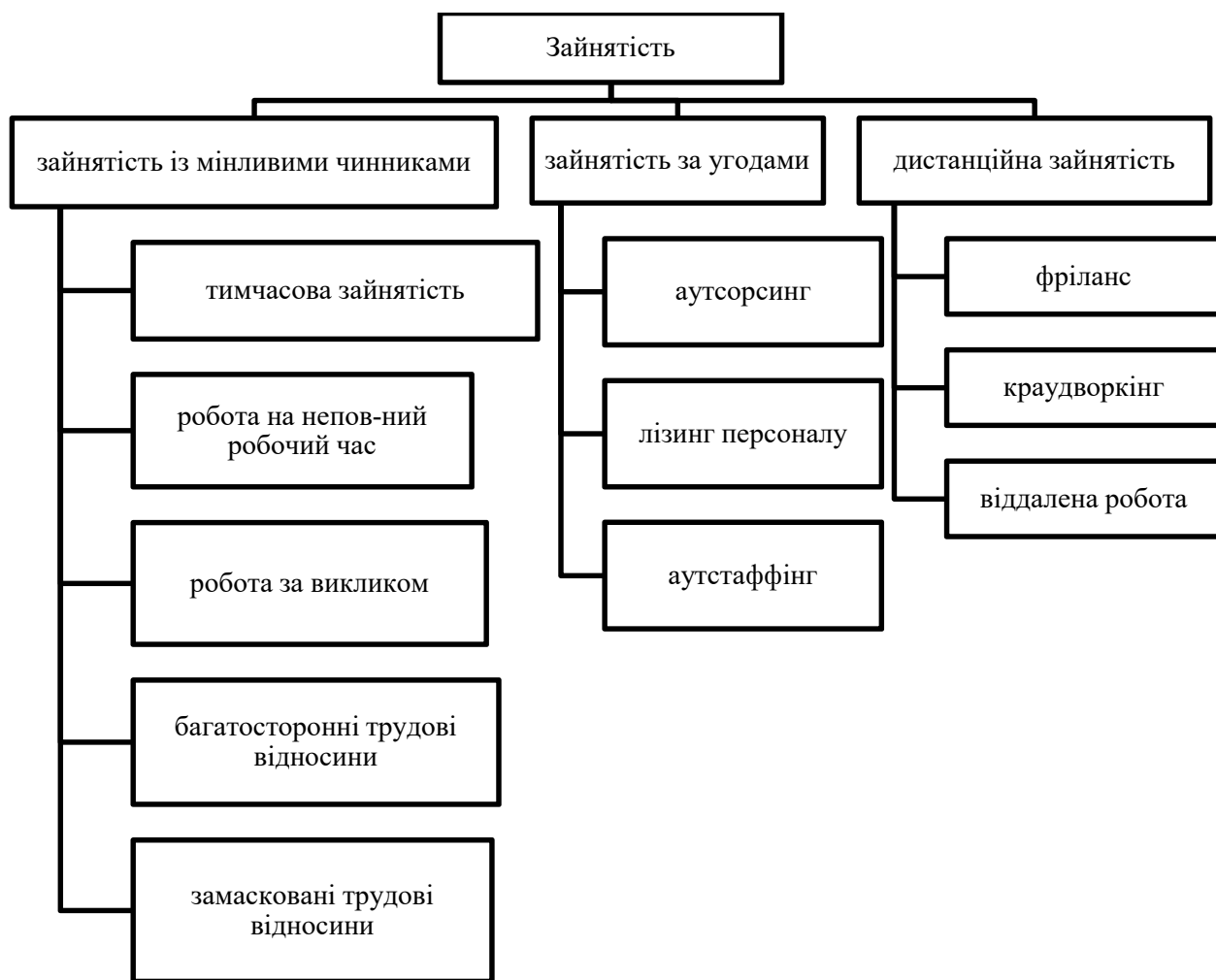


Рисунок 1.1 – Нові види зайнятості на ринку праці

Джерело: побудовано автором за даними [20].

Дамо опис першій групі зайнятості. Тимчасова зайнятість, при якій працівники зайняті певний період часу, включає роботу по терміновому трудовому договору, договору на виконання проекту або певних робіт, а також сезонну працю і працю час від часу. У більшості країн робота по терміновому трудовому договору регулюється спеціальними нормами про максимальну тривалість трудового договору, можливості продовження терміну дії договору та критерії застосування.

Випадкова праця характерна для найманої праці в неформальному секторі економіки країн, що розвиваються, але останнім часом вона стала з'являтися і в промислово розвинених країнах, особливо на робочих місцях, пов'язаних з «роботою на вимогу», «гігономікою» (економікою вільного заробітку) та «роботою на інтернет-платформах». При зайнятості за умов неповного робочого дня

тривалість робочих годин коротше, ніж за повної стандартної зайнятості. З метою порівняльного статистичного аналізу неповний робочий час часто визначають як роботу трохи більше 30-35 годин на тиждень. Ряд форм зайнятості передбачає дуже коротку тривалість робочого дня чи відсутність стабільного графіка роботи, у своїй роботодавець ні гарантувати певну кількість годин зайнятості. Ці форми зайнятості пов'язані з роботою за викликом чи з іншими договірними відносинами й у країнах називаються «договорами з нульової нормою робочого дня».

Замасковані трудові відносини створюють видимість того, що не існує насправді, і зводять нанівець або мінімізують захист, передбачений законом. Такі трудові відносини вводять в оману про реального роботодавця за допомогою найму працівників за допомогою третьої сторони, або укладання з працівником цивільно-правового договору або договору про співпрацю замість трудового договору, водночас здійснюючи керівництво діяльністю працівника та надаючи безпосередні вказівки про те, як виконувати роботу, що відповідає незалежному статусу працівника. Ще одна область, де не вистачає правової чіткості, це залежна самостійна зайнятість, при якій працівники надають послуги компанії в рамках цивільно-правового договору, але їхній дохід залежить від одного або кількох клієнтів, або вони отримують безпосередні вказівки про те, яким чином повинна бути виконана робота [51]. На цих працівників зазвичай не поширюються положення трудового законодавства або дія системи соціального забезпечення, проте деякі країни прийняли спеціальні положення щодо поширення норм захисту та на залежних самозайнятих працівників.

Як зазначає Г. Журавлева [23], механізм позикової праці передбачає взаємодію трьох сторін: агентства зайнятості, підприємства-замовника (яке звертається в агентство зайнятості з метою пошуку та підбору необхідного персоналу на певний термін), позикового працівника.

До другої групи ми віднесли такі види зайнятості: аутсорсинг, лізинг персоналу, аутстафінг. В українській практиці відбулося деяке зміщення понять аутсорсингу, аутстафінгу та лізингу персоналу. На думку Б. Буркинського [10] Хоча смислові кордону з-поміж них може бути дещо розмиті, є різними формами

позикової праці. Для їхньої чіткої диференціації необхідна їх більш докладна характеристика.

Аутсорсинг. Сьогодні на українському ринку праці досить поширене залучення сторонніх організацій для виконання таких функцій, як реклама та юридичне обслуговування, маркетингові та соціологічні дослідження. Це приклади аутсорсингу (outsourcing – використання зовнішніх послуг). При аутсорсингу організація передає невластиві собі функції зовнішній організації або підрозділу іншої організації, тобто організація (замовник) купує в організації (підрядника) послугу, а то і працю конкретних працівників. Причому функція передається повністю організації-підряднику і у штаті організації-замовника взагалі відсутній персонал з відповідними функціями. Вартість послуги відповідно визначається договором між організацією (замовником) та організацією (підрядником). При цьому організація (підрядник) сама організовує умови (оплати праці, чисельність працівників і тд.) за яких повинні виконуватись передані функції. Сама організація (замовник) немає жодних трудових відносин із персоналом підрядника і безпосередньо не впливає на працівників [46].

Зазвичай, на аутсорсинг передають роботи, що забезпечують життєдіяльність організації, та не є профільними, а саме:

- обслуговування комп'ютерних мереж та периферії;
- логістика;
- маркетингові дослідження;
- прибирання приміщень.

Розглянемо надання персоналу, інакше лізинг. Лізинг – це правовідносини, що виникають, на основі укладання трудового договору між рекрутинговою агенцією та працівником від свого імені, а потім передача такого працівника на роботу в організацію на відносно тривалий термін. Зазвичай лізинг персоналу використовується у випадках, коли організація потребує отримання кваліфікованих послуг яким властива певна регулярність (протягом трьох днів на місяць, тощо).

Третій різновид у другій групі надання персоналу – технологія, що дозволяє знижувати адміністративні витрати та ризики, пов'язані з персоналом компанії – це

аутстафінг (outstaffing – виведення персоналу поза штат організації). Використовується в ситуаціях, за яких рекрутингова агенція (організація підрядник) сама не займається підбором працівників, вона оформляє до свого штату той персонал який уже є в організації (замовника). При цьому персонал переданий до рекрутингової агенції продовжує виконувати свою роботу на колишньому робочому місці в організації (замовника). При аутстафінгу чисельність та кваліфікацію необхідного персоналу визначає організація замовник, але при цьому організація (замовник) не має трудових відносин з працівниками, що надаються, в даному випадку організація (замовник) може сам мотивувати залучений до виконання функцій персонал. Органзація (підрядник) таким чином є безпосереднім наймачем працівників, а організація (замовник) може залучати таких працівників для виконання різних функцій [52].

Багато компаній користуються аутстафінгом, щоб вирішити питання, пов'язані, перш за все, з обмеженням штатного розкладу та бюджету компанії, а також щоб знизити ризики, пов'язані з вирішенням трудових спорів. Основний зиск для себе вони бачать у можливості концентруватися на своїй основній діяльності, не витрачаючи ресурси та не кнцентруючись на не властивим їм функціях.

Розглянемо зниження витрат та їх регулювання. На низці підприємств застосування нестандартних форм зайнятості пояснюється тим, що вони дозволяють знизити витрати на виплату заробітної плати та інші витрати, не пов'язані з оплатою праці. У деяких випадках нормативно-правові акти можуть сприяти застосуванню альтернативних форм зайнятості, наприклад, залучення працівників на умовах неповного робочого часу дозволяє компаніям залишатися нижчими за порогови, необхідні для виплати соціальних відрахувань, або коли укладання термінового контракту дозволено для виконання постійних завдань [52].

Розглянемо третю групу зайнятості, до якої ми віднесли: фріланс, краудворкінг, віддалену роботу.

Динаміка, гнучкість і невизначеність сучасної економіки нерідко перетворюють на самозайнятих звичайних найманих працівників, позбавлених соціальних гарантій. У свою чергу радикальна зміна стилю життя та системи

цінностей веде до зростання кількості фрілансерів, які хочуть працювати самостійно, поза будь-якими ієрархіями. Цим процесом охоплені ІКТ та деякі інші швидкозростаючі сектори.

Фріланс – це вид самозайнятості за якої незалежний працівник, який не є працівником організації (замовника) та який надає послуги переважно віддалено і як правило на основі короткострокового усного чи письмового договору між замовником та виконавцем. Таким договором зазвичай визначено конкретний перелік та строки виконання робіт. А фрілансери відповідно – це люди, які надають зазначені послуги. Фріланс властивий третинному сектору економіки, та постіндустріальному етапу розвитку економіки, основним ресурсом фрілансу є інформація, а фактором виробництва є знання. Фріланс особливо поширений у таких галузях діяльності як журналістика, копірайтинг, комп'ютерне програмування, дизайн (вебдизайн, реклама, дизайн інтер'єру тощо), переклади, консалтинг (менеджмент, маркетинг, логістика тощо), приватна фото- та відеозйомка.

Враховуючи, що фрілансери зазвичай працюють за усною угодою або за разовими договорами вони не мають жодних соціальних гарантій. Фрілансери, не реєструючи трудові відносини, уникають податків і цим знижують податковий тягар своїм наймачам. Вони підпадають під поняття «тіньова зайнятість» [50].

Найчастіше фріланс має характер дистанційної форми зайнятості, тобто робота виконується фрілансером поза територією наймача і без використання обладнання останнього.

Біржа фрілансу – це спеціальний сервіс в інтернеті, на якому фрілансери шукають замовників, а замовники виконавців. Біржі виступають у ролі майданчика, де зацікавленим сторонам простіше знайти точки дотику. Також ці біржі виступають гарантом сторін, тобто обман як фрілансерів, так і замовників неможливий.

Цінності фрілансерів можна проаналізувати через запропоновану Д. Пінка «схему» значних ціннісних орієнтацій «вільних агентів»: свобода, можливість залишатися самим собою, відповідальність, власні критерії успіху [51]. Свобода та

прагнення до автономії виражається у перевагах фрілансу: гнучкий графік роботи (78%), можливість вибирати проекти до душі (76%), робота вдома (75%), відсутність начальства та постійного контролю, прив'язки до конкретного робочого місця (45%), можливість подорожувати (33%), працювати індивідуально, без колективу (40%); відсутність підпорядкування корпоративним правилам (47%) [52].

Власні критерії успіху фрилансера представлені через такі індикатори як різноманітність виконуваної роботи (43%), відносно високий рівень доходу (35%), можливість професійного зростання та підвищення кваліфікації (30%), можливість поєднувати фріланс із навчанням або роботою з найму (27%), можливість догляду за дитиною (16%); можливість не сплачувати податки (14%) [52].

Опишемо вид зайнятості якийна в наш час надзвичайно швидко розвивається, а саме краудворкінг (crowd – натовп, working – робота). Нині підприємці часто розпочинають бізнес із обмеженим бюджетом тому набагато простіше та дешевше використати короткострокову найману робочу силу для виконання конкретних завдань ніж прийняти до штау професійного працівника [54].

Точних цифр щодо кількості краудворкерів у світі не існує. За приблизними оцінками, їх сотні тисяч: найбільше у США та Індії. У цих країнах під краудворкерами маються на увазі люди, які на аутсорсинговій основі виконують невеликі завдання в інтернеті з дому. Завдання, що їх ставлять замовники, прості - наприклад, створення логотипу чи збір даних [54].

До третьої групи також віднесемо віддалену роботу. Віддалена робота або робота вдома (також дистанційна робота, телеробота) – форма зайнятості, при якій роботодавець та його працівники взаємодіють на значній відстані один від одного, передаючи та отримуючи технічне завдання, результати праці та оплату за допомогою сучасних засобів зв'язку.

Концепцію віддаленої роботи розробив американський науковець Дж. Ніллес. У 1972 р. він висловив ідею, що необов'язково тримати працівників в офісі,

оскільки сучасний розвиток комунікацій дозволяє підтримувати взаємозв'язок між співробітниками на відстані.

Найбільш затребуваними професіями на віддаленій основі вважаються: програмісти, копірайтери, журналісти, перекладачі, дизайнери, ілюстратори, SMM-фахівці, верстальники, тестувальники ПЗ, оператори, фахівці з реклами та маркетингу, мережеві адміністратори, бухгалтери, інженери, архітектори, юристи ділові та технічні дослідники.

Щоб штатний співробітник міг працювати віддалено, з ним необхідно укласти договір дистанційної роботи. Таким чином, віддалений працівник:

- є штатним співробітником організації, який виконує роботу поза місцезнаходженням роботодавця;
- має укладений із роботодавцем договір про дистанційну роботу;
- на нього поширюються норми трудового законодавства (про відпустку, лікарняні тощо).

Таким чином, представлена структура нестандартних форм зайнятості дозволяє визначити взаємозв'язки між цими формами, виявити можливі варіанти їхнього з'єднання. Насправді це дає можливість більш точно встановити потреби людини, пов'язані з працевлаштуванням, вибрати найбільш прийнятні йому комбінації зайнятості.

Таким чином, зайнятість – відноситься безпосередньо до сфери компетенції держави, ефективна регуляція якої можлива тільки за умови участі всіх ланок влади, а в деяких питаннях – тільки безпосередньої участі регіональних та місцевих органів влади. А функції з формування та реалізації політики зайнятості та послуги які безпосередньо надаються населенню у сфері зайнятості мають за мету запобігання, компенсацію та активізацію щодо реалізації життєвого потенціалу людини, зокрема, зробити її конкурентноспроможною на ринку праці та як результат підтримувати людину економічно активною.

1.2. Засади державної політики у сфері зайнятості населення

У ринковій економіці діє не спрямоване централізоване управління, а структура регулювання зайнятості. У цій структурі базовими регуляторами є закони, постанови, правові акти, програми стимулювання та заохочення зайнятості, угода між об'єктами соціально-трудових взаємин на регіональному, національному, галузевому ранзі та на рівні підприємств; Значна роль відведена інвестиційної, податкової та кредитної фінансової політики [8, с.40-41]. Держава в цій системі є координатором, що формує ланкою рамкових критеріїв для роботи названих координаторів системи.

Державним інститутом вирішення проблем зайнятості населення є біржі праці. Можна відзначити значну законодавчу базу з питань зайнятості як на міжнародному рівні, так і на рівні нашої держави. Основними міжнародними документами щодо регулювання сфери зайнятості є Міжнародний пакт ООН «Про економічні, соціальні та культурні права» (від 16 грудня 1966 р.), Загальна декларація прав людини ООН (від 10 грудня 1948 р.), Конвенцій Міжнародної організації праці: Конвенція № 2 «Про безробіття» (від 29 жовтня 1919 р.), Конвенція № 29 «Про примусову або обов'язкову працю» (від 28 червня 1930 р.), Конвенція № 44 (від 23 червня 1934 р.) «Про допомогу особам, які є безробітними з незалежних від них обставин» (від 23 червня 1934 р.), Конвенція № 87 «Про свободу асоціації і захисту прав на організацію» (від 9 липня 1948 р.), Конвенція № 88 «Про організацію служби зайнятості» (від 9 липня 1948 р.), Конвенція № 96 «Про платні бюро по найму» (від 1 липня 1949 р.), Конвенція № 102 «Про мінімальні норми соціального забезпечення» (від 28 червня 1952 р.), Конвенція № 111 «Про дискримінації в галузі праці та зайнятості» (від 25 червня 1958 р.) Конвенція № 122 (від 9 липня 1964 р.) «Про політику в галузі зайнятості», Конвенція № 142 «Про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів» (від 23 червня 1975 р.), Конвенція № 159 «Про професійну реабілітацію і зайнятість інвалідів» (від 20 червня 1983 р.), Конвенція

№ 160 «Про статистику праці» (від 20 червня 1985 р.), Конвенція № 168 «Про сприяння зайнятості і захист від безробіття» (від 21 червня 1988 р.).

Система регулювання зайнятості населення у багатьох наукових дослідженнях поділяється на два механізми: механізм ринкової саморегуляції на основі взаємодії між попитом та пропозицією робочої сили та державне регулювання зайнятості населення та ринку праці.

Ринкова саморегуляція, заснована на взаємодії попиту та пропозиції на ринку праці в результаті конкуренції яка призводить до ефективного функціонування. Однак у кризових ситуаціях рівновага може порушуватись, крім того, існують так звані «провали ринку» – ті сфери, в яких ринок є неспроможним. Н. Ковальов [29] у своїх наукових працях ґрунтувався на тому, що ринкова система досконала та здатна до саморегулювання, однак і він визнавав можливість існування сфер «безсилля ринку» та криз і в таких ситуаціях вважав за необхідне державне регулювання.

Полярні точки зору на необхідність, форми і методи регулювання ринку праці та зайнятості населення традиційно висловлюються представниками класичної теорії зайнятості, як основне положення, що висуває можливість саморегулювання ринку праці, і кейнсіанської теорії, яка виступає за необхідність його державного регулювання.

В останні роки у розвитку теорії зайнятості населення спостерігається поступове перенесення акценту з економічних факторів та макроекономічних способів регулювання зайнятості до соціально-психологічних та правових, що відбилося в теорії «людського капіталу», індустріально-соціологічної теорії зайнятості, контрактної теорії зайнятості, теорії гнучкого ринку праці.

Як зазначає Бараник З. П. [6], кожна з концепцій має раціональне зерно, і стосовно ринку праці та зайнятості населення необхідно використовувати як можливості механізму саморегуляції, так і методи державного регулювання. Співвідношення їх має змінюватися залежно від стану конкретної економічної системи, у межах якої здійснюється збалансування ринкових елементів.

На думку Гаркавенко Н. О. [14], держава впливає попри всі елементи економічної системи, зокрема і ринковий, якщо не адміністративними методами, то, як мінімум, правовими та економічними.

Згідно з Гаркавенко Н. О. [14] основними напрямками державного регулювання на ринку праці є:

- програми зі зростання зайнятості населення та відповідно зростання кількості робочих місць;
- програми, підготовки та перепідготовки робочої сили;
- програми сприяння працевлаштування;
- програми державного соціального страхування на випадок безробіття, тобто виділення коштів на допомогу з безробіття.

Цілями державного регулювання сфери зайнятості, як зазначає Гаркавенко Н. О. [14], є:

- забезпечення повної зайнятості (під повною зайнятістю розуміється відсутність циклічного безробіття);
- забезпечення та утримання «природного рівня безробіття»;
- створення «гнучкого (адаптивного) ринку праці», здатного на швидке реагування до змін правил та умов, які відбуваються на внутрішньому і зовнішньому ринках праці та в економіці як національній так і світовій, що дозволить за будь яких умов зберігати керованість і стабільність. Ця гнучкість (адаптивність), порівняно з узвичаєним ринком праці, проявляється у спроможності використання працівників за таких умов як неповний робочий день, тимчасова зайнятості, змінності робочого місця, зменшення а бо збільшення кількості робочих змін в певний проміжок часу, розширення чи додавання залежно від потреби робочих функцій від одного працівника іншому. При такому ринку праці кожен потенційний працівник зможе знайти для себе підходяще робоче місце, яке відповідає не тільки його потребам а й потребам роботодавця.

Згідно з Гаркавенко Н. О. [14], державна політика у сфері зайнятості має дві основні форми:

- активна – створення нових робочих місць в тому числі навчання та перенавчання працівників для забезпечення таких робочих місць;
- пасивна – виплата допомоги по безробіттю.

Активна політика зайнятості – це сукупність заходів (правових, організаційних та економічних), які проводяться державою з метою зниження рівня безробіття.

Активна політика зайнятості носить превентивний характер, спрямований на недопущення негативних явищ, а у разі настання таких явищ, їх ліквідацію та зменшення наслідків. Як підкреслює Дружиніна В. В. [25], дії активної політики поширюються на економічно активне населення.

Активними формами політики зайнятості є:

- стимулювання створення робочих місць;
- організація громадських робіт та робіт тимчасового характеру;
- використання адаптивних форм зайнятості (неповний робочий день, робочий тиждень);
- розвиток нестандартних форм зайнятості (надомництво, сумісництво);
- сприяння започаткуванню та розвитку малого бізнесу та самозайнятості.

Проведення активної політики, спрямованої на досягнення мети по забезпеченню повної зайнятості у розвинених країнах є пріоритетним напрямом державної політики. До основних заходів такої політики згідно з Дружиніною В. В. [24] відносяться:

- державне стимулювання збільшення інвестицій в національну економіку, що є головною умовою для досягнення цілей по створенню нових робочих місць;
- організація навчання, перенавчання та перекваліфікації структурно-безробітного (економічно не активного) населення;
- розвиток державних та приватних служб зайнятості агенств з працевлаштування, бірж праці, які здійснюють посередницькі функції на ринку праці, головна мета яких надання інформації про вільні вакансії на ринку а також інформації про потенційних шукачів роботи;

- сприяння заснуванню та розвитку мікробізнесу та сімейного підприємництва, що у багатьох країнах вважається найважливішим та найефективнішим способом забезпечення зайнятості населення;
- фінансове стимулювання (запровадження податкових та законодавчих преференцій) створення робочих місць для окремих категорій громадян – молоді, осіб з інвалідністю;
- сприяння безробітному у зміні місця проживання (фінансування переїзду безробітного на інше місце проживання і тд.) з метою працевлаштування;
- міжнародна співпраця для вирішення проблемних питань зайнятості;
- вирішення питань, пов'язаних із міжнародною трудовою міграцією;
- створення робочих місць у державному секторі, зокрема у таких сферах як освіта, медицина, у комунальному господарстві;
- організація громадських та тимчасового характеру робіт.

За висновками Кейнс Дж. М [30], пасивна політика зайнятості населення – це сукупність заходів, спрямованих на згладжування негативних наслідків безробіття. Вона, як правило, включає: соціальні виплати, таких як виплата гарантованої державою допомоги по безробіттю, а у разі закінчення її строку - матеріальної допомоги (соціальної допомоги); виплати доплат на утриманців, а також можливе надання дешевих товарів першої необхідності, в тому числі продуктів харчування; забезпеченням харчування у спеціальних закладах тощо. Дія пасивної політики обмежується безробітними.

В даному випадку головною функцією держави є формування, визначення, контроль та регуляція інтересів партнерів на ринку праці.

Система регулювання зайнятості населення є складною управлінською системою, що включає мету регулювання, об'єкт регулювання зайнятості населення, суб'єктів регулювання зайнятості та ринку праці, що вступають в управлінські відносини з приводу докладання праці працівників, механізми та методи регулювання, інфраструктуру ринку праці та соціально-економічні умови, яких відбувається процес регулювання (рис. 1.2).

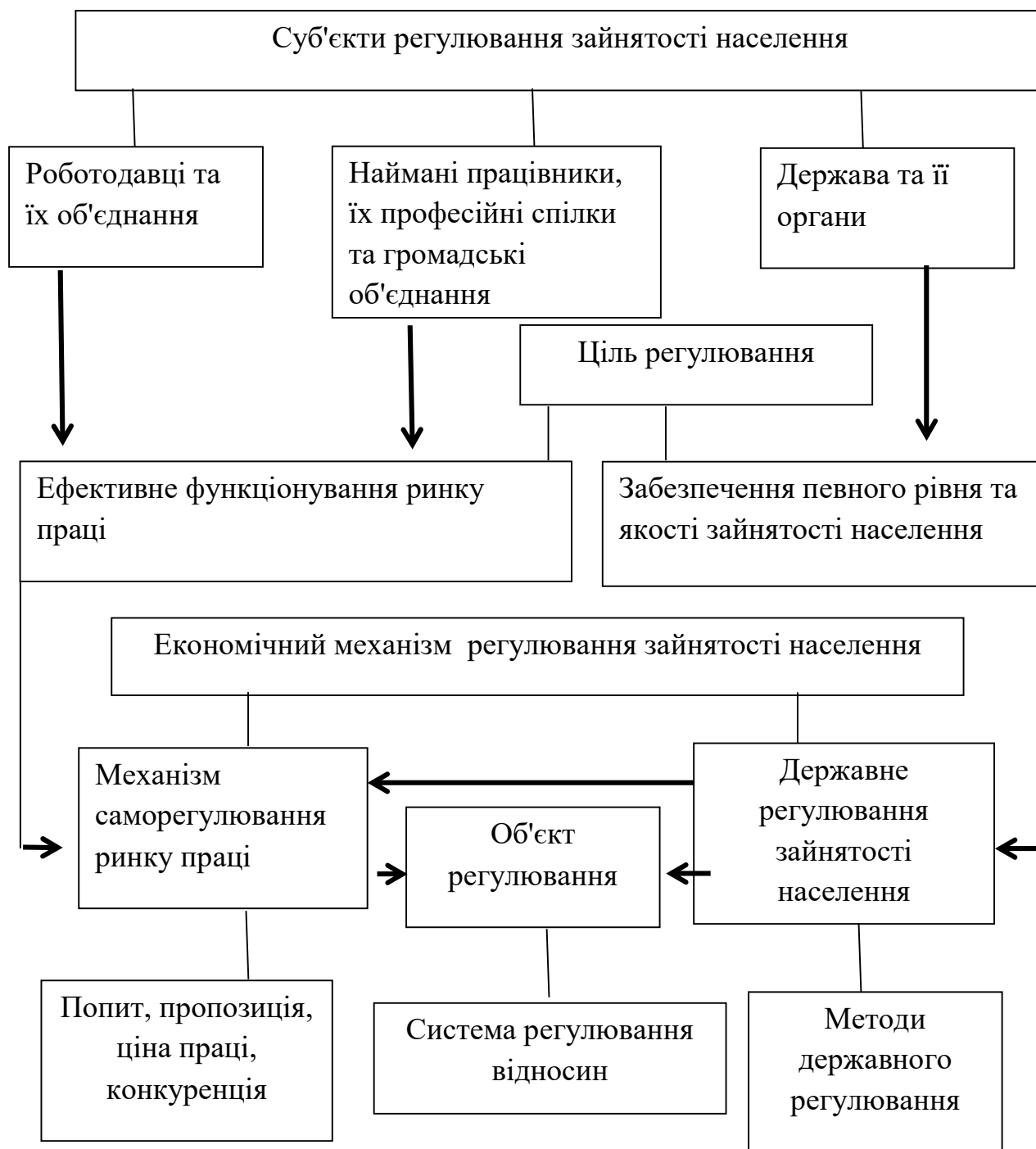


Рисунок 1.2 – Система державного регулювання зайнятості населення

Джерело: [13].

Таким чином, система регулювання зайнятості населення є складним механізмом, що включає як ринкові, так і державні методи регулювання.

- необхідністю економії живої праці та ефективного використання трудових ресурсів для розширення припливу молодих кваліфікованих кадрів;

- універсализацією праці працівників масових професій та спеціалізацією сфери їхньої майбутньої діяльності;

стабілізацією професійної структури кадрів та розвитком нових видів зайнятості та сфер застосування праці.

Цілі регулювання зайнятості різні на різних етапах відтворення робочої сили [13]. На етапі формування здійснюється зайнятість у процесі виробництва економічних благ, з'єднання працівника із засобами виробництва. При цьому як ціль виступає необхідність забезпечення відповідності між наступними параметрами:

На етапі розподілу робочої сили проводиться її розподіл за галузями, сферами виробництва та регіонами. На цьому етапі цілями є:

- ефективний рух та оптимальний розподіл робочої сили за напрямками, адекватними потребам економіки між центром та регіонами;
- підвищення професійної та територіальної мобільності працівників.

На етапі перерозподілу відбувається обмін робочої сили в основі якої є дія закону попиту та пропозиції на ринку праці. Мета даного етапу - кількісна та якісна відповідність між попитом та пропозицією на ринку руди, галузевим та територіальним розподілом праці, вартістю та ціною робочої сили.

На етапі використання (споживання) відбувається споживання робочої сили та отримання доходу у процесі громадського виробництва. Цілями етапу є:

- підвищення продуктивності праці та рівня життя зайнятих;
- забезпечення відповідності між якістю підготовки працівників та рівнем матеріально-технічного забезпечення їх праці, складністю праці та рівнем її винагороди, традиційними та новими видами зайнятості та формами організації праці.

1.3. Правова база державної політики у сфері зайнятості

Положення національних та міжнародних нормативно-правових актів та нормативно-правових актів України містять безліч форм реалізації органами державної політики зайнятості своїх повноважень щодо забезпечення сприяння зайнятості населення.

Україна вже давно активно співпрацює з МОП. За проектами, запропонованими УРСР, були прийняті резолюції МОП: «Про усунення дискримінації за ознакою статі в питанні заробітної плати» (1956), «Про видавничу діяльність МОП» (1960), «Про проведення досліджень у галузі економічних та соціальних наслідків роззброєння» (1965). Серед найважливіших конвенцій МОП є: «Про скасування примусової праці» (1930, 1957), «Про свободу асоціації і захист права на організацію» (1948, 1949), «Про дискримінацію в галузі праці і зайнятості» (1958), «Про політику в галузі зайнятості» (1964) та ін.

Нинішній стан інституційних основ реалізації соціально-трудових відносин не задовольняє повною мірою ні працівників, ні роботодавців. В умовах існування різноманітності проблем у сфері зайнятості особливо актуальним є розмежування та урізноманітнення функцій державних органів зайнятості, підвищення ефективності їх функціонування, акцент на стратегічні заходи у процесах формування ефективної зайнятості населення.

Інституційні основи формування і реалізації державної політики зайнятості складаються, насамперед, із нормативно-правової бази, яку, згідно О. Дяківа [26] та О. Євсєєнко [27], охоплюють Конституцію України від 28 червня 1996 р., Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII, Господарський кодекс України від 16 січня 2003 р. № 436-IV, Податковий кодекс України від 02 грудня 2010 р. № 2755-VI, Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 р. № 435-IV, Закони України «Про зайнятість населення» від 05 липня 2012 р. № 5067-V, «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР, «Про охорону праці» від 14 жовтня 1992 р. № 2694-XII, «Про відпустки» від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР, «Про

загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 09 липня 2003 р. № 1058-IV, «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23 січня 1999 р. № 1105-XIV, «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 02 березня 2000 р. № 1533-III, «Про колективні договори і угоди» від 01 липня 1993 р. № 3356-XII, «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 08 жовтня 2010 р. № 4312-VI, «Про професійний розвиток працівників» від 12 січня 2012 р. № 4312- VI, «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 р. № 2862- VI, «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» від 05 лютого 1993 № 2998- XII, «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22 червня 2012 р. № 5026- VI.

Основні положення державної політики у сфері зайнятості, що визначені в правовому полі України нами узагальнено в таблиці 1.1.

Таблиця 1.1 – Правові засади реалізації державної політики у сфері зайнятості в Україні

Нормативно-правовий акт	Предмет регулювання	Що визначає щодо державної політики у сфері зайнятості
Конституція України	свободи та обов'язки громадян	гарантує громадянам право на вибір роду діяльності та право на працю
Кодекси України		
Кодекс законів про працю	визначає правові засади і гарантії здійснення громадянами України права розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної і творчої праці	гарантує громадянам право на самореалізацію у сфері праці та зайнятості
Господарський кодекс	господарські правовідносини, що виникають у процесі організації та здійснення господарської діяльності між суб'єктами господарювання, а також між іншими суб'єктами та іншими учасниками відносин у сфері господарювання	господарські правовідносини, роботодавцем та працівником

Продовження таблиці 1.1

Податковий кодекс	функції та правові основи діяльності контролюючих органів, та центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну фінансову політику	відносини, що виникають у сфері справляння податків і зборів, зокрема визначає вичерпний перелік податків та зборів, що справляються в Україні, та порядок їх адміністрування, платників податків та зборів, їх права та обов'язки, компетенцію контролюючих органів, повноваження і обов'язки їх посадових осіб під час адміністрування податків та зборів, а також відповідальність за порушення податкового законодавства
Цивільний кодекс	визначає основні засади господарювання в Україні і регулює господарські відносини, що виникають у процесі організації та здійснення господарської діяльності між суб'єктами господарювання, а також між цими суб'єктами та іншими учасниками відносин у сфері господарювання	визначає правові засади гарантії майнових і не майнових правовідносин між роботодавцем та працівником
Закони України		
Про зайнятість населення	реалізація політики у сфері зайнятості населення	визначає правові, економічні та організаційні засади реалізації державної політики у сфері зайнятості населення, гарантії держави щодо захисту прав громадян на працю та реалізації їхніх прав на соціальний захист від безробіття
Про оплату праці	гарантії оплати праці	визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності та господарювання, а також з окремими громадянами та сфери державного і договірною регулювання оплати праці і спрямований на забезпечення відтворювальної і стимулюючої функцій заробітної плати.

Продовження таблиці 1.1

Про охорону праці	захист життя та здоров'я працівників	визначає основні положення щодо реалізації конституційного права працівників на охорону їх життя і здоров'я у процесі трудової діяльності, на належні, безпечні і здорові умови праці, регулює за участю відповідних органів державної влади відносини між роботодавцем і працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і встановлює єдиний порядок організації охорони праці в Україні
Про відпустки	надання державних гарантій права на відпустки працівників в Україні	визначає умови, тривалість і порядок надання їх працівникам для відновлення працездатності, зміцнення здоров'я, а також для виховання дітей, задоволення власних життєво важливих потреб та інтересів, всебічного розвитку особи
Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування	соціальний захист осіб пенсійного віку	визначає принципи, засади і механізми функціонування системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, призначення, перерахунку і виплати пенсій, надання соціальних послуг з коштів Пенсійного фонду,
Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування	соціальний захисту громадян України	визначає правові, фінансові та організаційні засади загальнообов'язкового державного соціального страхування, гарантії працюючих громадян щодо їх соціального захисту у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, вагітністю та пологами, від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, охорони життя та здоров'я.

Продовження таблиці 1.1

Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття	соціальний захист громадян України у разі безробіття	визначає правові, фінансові та організаційні засади загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття.
Про колективні договори і угоди	Захист соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців	визначає правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців
Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування	Правовідносини у сфері збору та обліку єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування	визначає правові та організаційні засади забезпечення збору та обліку єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, умови та порядок його нарахування і сплати та повноваження органу, що здійснює його збір та ведення обліку
Про професійний розвиток працівників	правові, організаційні та фінансові засади функціонування системи професійного розвитку працівників	Професійний розвиток громадян як гарантія конкурентноспроможності на ринку праці
Про соціальний діалог в Україні	правові засади організації та порядку ведення соціального діалогу в Україні з метою вироблення та реалізації державної соціальної і економічної політики	регулювання трудових, соціальних, економічних відносин та забезпечення підвищення рівня і якості життя громадян, соціальної стабільності в суспільстві
Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні	соціально-економічні та політико-правові умови розвитку молодих громадян України	визначає основні напрями реалізації державної молодіжної політики в Україні щодо соціального становлення та розвитку молоді
Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності	відносини організацій роботодавців з іншими сторонами соціального діалогу	формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулюванні трудових, соціальних, економічних відносин, участі у соціальному діалозі

Джерело: розроблено автором.

Крім законодавчих актів нормативно-правову основу у формуванні і реалізації державної політики у сфері зайнятості населення складають:

- укази Президента України;
- постанови Верховної Ради України;
- постанови та розпорядження Кабінету Міністрів України;
- накази Міністерства економіки України та Міністерства соціальної політики України;
- міжнародні угоди та інші нормативно-правові документи

РОЗДІЛ 2

СУЧАСНА ПРАКТИКА РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ В СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

2.1. Державні органи, які здійснюють регулювання зайнятості населення в Україні

Відповідно до ст. 17 Закону України «Про зайнятість населення» у сфері зайнятості населення формують та реалізують державну політику:

- Верховна Рада України;
- Кабінет Міністрів України;
- Міністерство економіки України (центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері зайнятості населення та трудової міграції);
- інші центральні органи виконавчої влади;
- Верховна Рада Автономної Республіки Крим та Рада міністрів Автономної Республіки Крим;
- місцеві державні адміністрації, органи місцевого самоврядування у межах своїх повноважень. [56].

Функцію розробки та затвердження основних напрямів з реалізації державної політики у сфері зайнятості, виконує Кабінет Міністрів України

Основними напрямками визначаються можливі шляхи та способи вирішення проблемних питань щодо зайнятості населення а також передбачаються відповідні заходи з об'єднання зусиль усіх учасників сфери в тому числі і сторін соціального діалогу з метою ефективного регулювання процесів, що відбуваються на ринку праці, зокрема щодо підвищення рівня зайнятості населення і тд.

Міністерство економіки України разом з Державною службою зайнятості координує та контролює стан виконання положень основних напрямів з реалізації державної політики зайнятості.

Відповідальність за виконання тих чи інших положень основних напрямів реалізації політики зайнятості покладаються на:

- міністерства та інші центральні органи виконавчої влади;
- Раду міністрів АР Крим;
- обласні, Київську та Севастопольську міські державні адміністрації;
- органи місцевого самоврядування;

Для реалізації державної політики зайнятості населення, створено Державну службу зайнятості України. Її діяльність регламентується:

1. Розділом III Закону України «Про зайнятість населення» [56], яким визначено роль, завдання і функції Державної служби зайнятості як;
2. Положенням про Державну службу зайнятості України, яке затверджене наказом Міністерства економіки України [19].

На рисунку 2.1 представлено основні завдання Державної служби зайнятості України.

Міністерство економіки України забезпечує формування та реалізацію, зокрема, у таких сферах державної політики:

- зайнятості;
- соціального страхування на випадок безробіття;
- оплати, нормування та стимулювання праці;
- охорони праці;
- умов праці;
- соціального обслуговування населення;
- соціально-трудових відносин;
- налагодження соціального партнерства.

В основі державної системи регулювання сфери зайнятості лежить мережа служб різних рівнів.

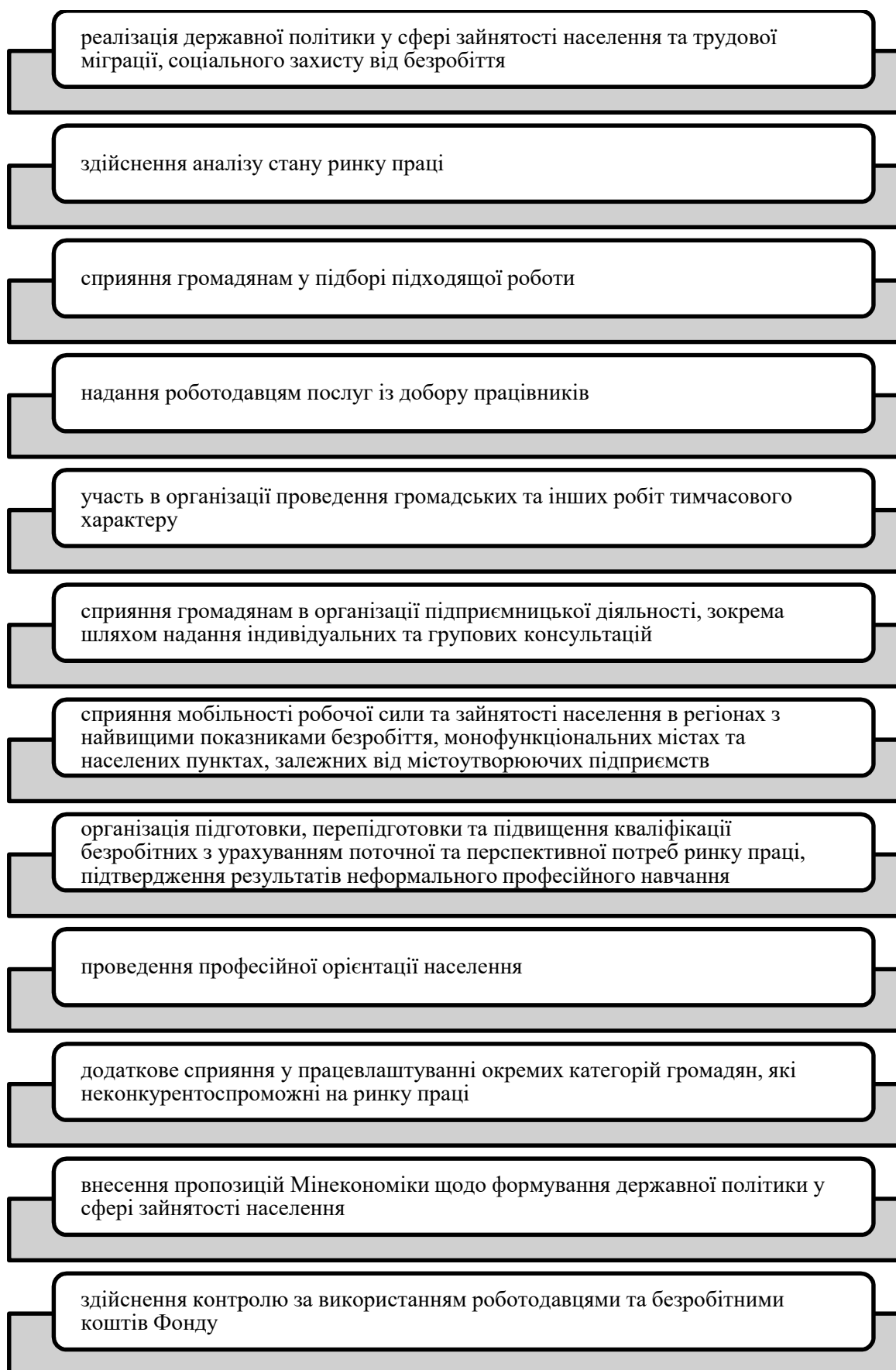


Рисунок 2.1. – Основні функції Державної служби зайнятості

Джерело: сформовано автором за даними [56], [19].

Створення спеціальних органів, які здійснюють посередництво у працевлаштуванні, передбачено і міжнародними актами праці. Зокрема, Конвенція МОП № 88 «Про організацію служби зайнятості» (1948 р.) зобов'язує держави створити безкоштовні служби зайнятості, основна мета яких – забезпечити право громадян на працю і досягнення підтримки повної зайнятості [7].

На державному рівні – це державна служба зайнятості, у кожному з регіонів держави існують регіональні служби зайнятості, а на місцевому рівні існують місцеві служби зайнятості.

Державна служба зайнятості здійснює функції з надання державних послуг зі сприяння працевлаштуванню та захисту від безробіття. Служба зайнятості наділена широким колом прав та обов'язків, що представлено на рисунку 2.1.1. Усі послуги державної служби, пов'язані зі сприяння у працевлаштуванні, надаються безкоштовно.

Чільне місце нині у регулюванні зайнятості займає біржа праці. Біржа праці – це установа, що є посередником між потенційним шукачем роботи та потенційним роботодавцем при скоєнні угоди купівлі-продажу робочої сили та реєстрації безробітних [27].

До недержавних органів зі сприяння у працевлаштуванні можна віднести агентства з працевлаштування (кадрові агенції, товариства зайнятості, зокрема, це можуть бути недержавні організації соціального обслуговування та ряд інших).

Правовий статус, зокрема, права та обов'язки приватних агенцій зайнятості визначається відповідно до національного законодавства. Держави самі визначають умови роботи зазначених агенцій, в тому числі застосовуючи систему сертифікації чи ліцензування.

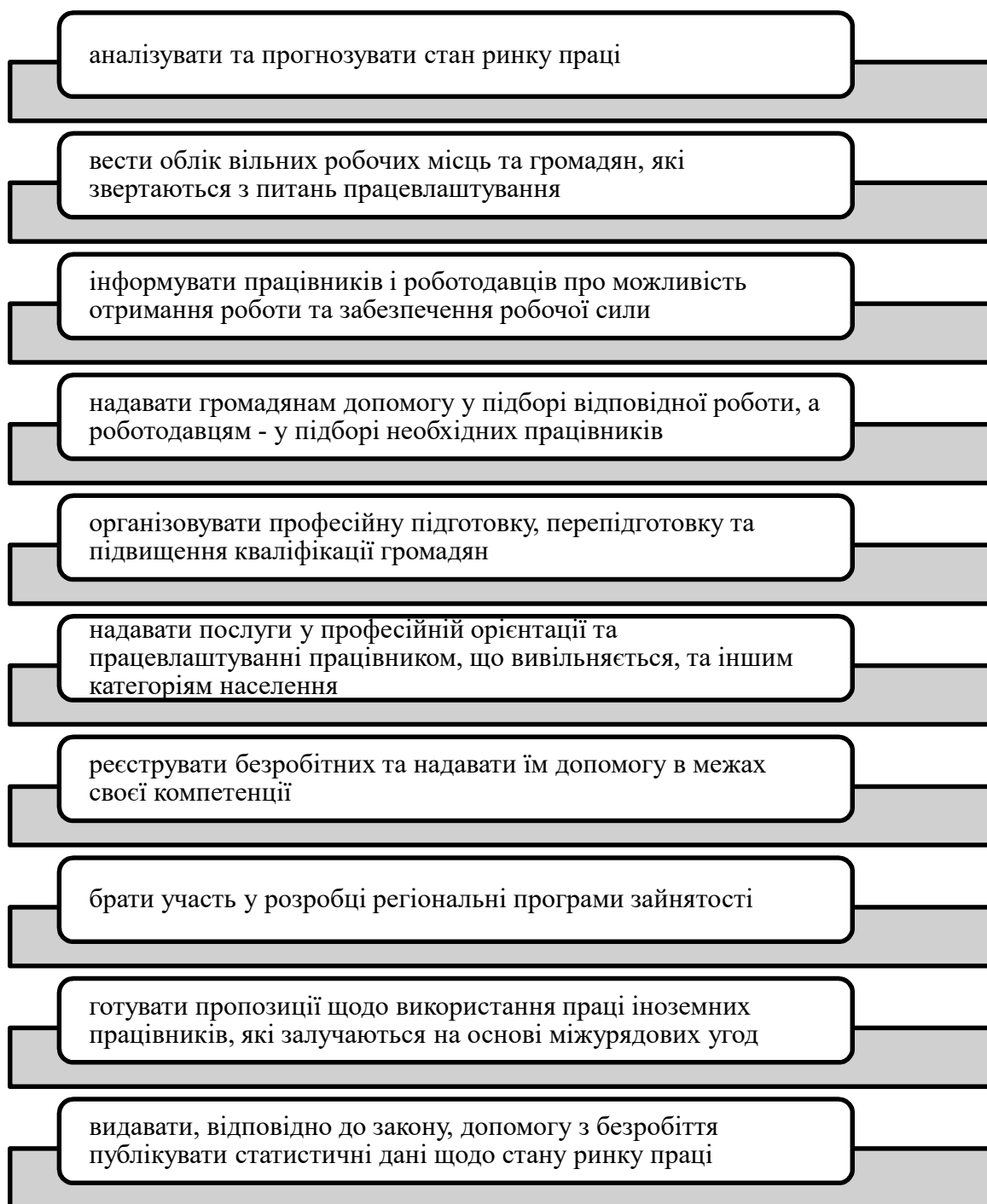


Рисунок 2.2 – Права та обов’язки Державної служби зайнятості

Джерело: сформовано автором за даними [56] [19].

Отже державні органи важливими учасниками ринку праці а їх метою в першу чергу є забезпечення реалізації соціально-економічних прав громадян.

На сьогоднішній день функціональність Державної служби зайнятості є неабгато ширшою в порівнянні з функціями які були раніше.

Однією із найважливіших умов ефективної роботи ДСЗ є створення банку вакансій та потенційних працівників, який оперативно оновлюватиметься за рахунок удосконалення механізмів взаємодії з роботодавцями та шукачами роботи. А основна мета державних органів, забезпечення повної реалізації права громадян на працю, не тільки за рахунок державних органів (служби) зайнятості, а й приватних недержавних (кадрових) агентств.

2.2. Інструменти реалізації державної політики зайнятості населення в Україні

Механізм державного регулювання зайнятості – це зниження безробіття як частини управління економікою на загальнодержавному рівні. В Україні існує система регулювання зайнятості, яка складається з державних органів, головним завданням яких є підтримка балансу на ринку праці. Зокрема, Міністерство економіки України, центри зайнятості, (створені на центральному, обласному, районному, та на рівні окремих територіальних громад), а також управління з відповідними функціями в системі всіх рівнів державних адміністрацій. Всі ці органи разом утворюють досить чітку систему управління процесами зайнятості як на національному рівні так і на регіональному. Разом з тим, в цій системі набувають значення відносини соціального партнерства та формування приватного бізнесу, який бере участь у працевлаштуванні в країні та за кордоном безробітних чи шукачів кращих умов праці. Не менш значущим слід вважати діяльність державних органів, які сприяють започаткуванню та розвитку підприємницької діяльності, навчанню навиків ведення власного бізнесу.

Відносно новим підходом до вирішення питань працевлаштування є те, що поряд зі створенням важелів щодо стимулювання створення робочих місць паралельно працює система підвищення конкурентоспроможності на ринку праці людей, які бажають працювати. Це свідчить про наявність активної складової у виконанні державою функцій щодо реалізації конституційних прав громадян на працю.

Механізм страхування на випадок безробіття, хоча він і відноситься до пасивної політики, теж є важливим механізмом державної політики у сфері зайнятості населення.

Вирішення сучасних проблем безробіття органами державної політики зайнятості на ринку праці України по регулюванню зайнятості населення мають включати заходи, що систематизовані за 5 основними засобами, що представлено на таблиця. 2.1.

Таблиця 2.1 – Засоби державного регулювання зайнятості населення

Засоби	Способи реалізації
Адміністративні	єдина тарифна сітка; встановлення розмірів мінімальної заробітної плати; субсидії підприємствам для доплат до заробітної плати працевлаштованим безробітним, на профпідготовку безробітних; пільгове оподаткування та кредитування; надання диференційованої соціальної підтримки безробітним залежно від причин втрати роботи й готовності людини адаптуватися до високих професійних вимог; фінансування інвестиційних проектів і програм, що забезпечують створення нових і збереження (покращання) існуючих робочих місць; видача одноразової допомоги по безробіттю для створення власного бізнесу;
Економічні	єдина тарифна сітка; встановлення розмірів мінімальної заробітної плати; субсидії підприємствам для доплат до заробітної плати працевлаштованим безробітним, на профпідготовку безробітних; пільгове оподаткування та кредитування; надання диференційованої соціальної підтримки безробітним залежно від причин втрати роботи й готовності людини адаптуватися до високих професійних вимог; фінансування інвестиційних проектів і програм, що забезпечують створення нових і збереження (покращання) існуючих робочих місць; видача одноразової допомоги по безробіттю для створення власного бізнесу
Правові	Закони України, Укази Президента України, Постанови та Розпорядження Кабінету Міністрів України; відомчі підзаконні нормативні акти; розпорядження місцевих органів влади; колективні договори, індивідуальні трудові договори; посадові інструкції;
Організаційні	розробка і запровадження в дію державної та регіональних програм професійної реабілітації та зайнятості населення (у т.ч. молоді, інвалідів, людей похилого віку); моніторинг національного ринку праці; профдіагностика на базі професіограми; доступ до електронних баз вакансій; профорієнтація, професійний добір, підготовка й перепідготовка кадрів, підвищення їх кваліфікації; інформаційна й консультативна діяльність для осіб, які шукають роботу чи бажають започаткувати власний бізнес; організація громадських робіт і тимчасової зайнятості; допомога підприємствам у маневруванні робочою силою, у вирішенні проблем, 84 пов'язаних з використанням праці жінок, людей похилого віку, іноземних працівників, іммігрантів; посилення організаційних функцій державних служб зайнятості та їх зв'язок з навчальними закладами; надання ваучерів громадянам старше 45 років для здобуття професійної освіти; укладання договорів публічно-приватного партнерства; проведення наукових досліджень та висвітлення їх результатів у ЗМІ та під час комунікативних заходів;
Соціально-психологічні	гуманізація праці; підвищення престижності актуальних професій; формування системи ціннісних орієнтирів; застосування моральних стимулів і стягнень задля додержання соціальних норм і формування сприятливого мікроклімату в корективі; формування світогляду на соціальну відповідальність бізнесу.

Джерело: сформано автором за даними [16].

Всі інструменти державної політики у сфері зайнятості населення поділяють на дві категорії: активні та пасивні [15, с. 131].

До активних інструментів державної політики на ринку праці можна зарахувати:

- професійна підготовка і перепідготовка кадрів;
- проведення курсів підвищення кваліфікації;
- організація та регулювання бірж праці;
- організація служб зайнятості населення та інформаційних бюро, що полегшують пошук роботи безробітним;
- регулювання рівня заробітної плати;
- розробка нормативно-правових актів, які регулюють масове звільнення працівників;
- субсидування та пільги з податкового обліку для підприємців, що прагнуть до створення нових та збереження старих робочих місць;

Пасивними інструментами політики зайнятості є:

- пом'якшення становища безробітних за рахунок виплат по безробіттю;
- а також страхування населення від втрати роботи;

2.3. Українська та світова практика формування та регулювання нових форм зайнятості населення

У науковій літературі не приділяється особливої уваги питанням, пов'язаним із переходом до нової моделі зайнятості в Україні. Підсумки реалізації нових державних ініціатив в освіті із нарощування цифрових компетенцій аналізуються рідко. Україна вважається одним з лідерів з фрілансу. За даними з різноматних джерел 2013–2020 рр., Україна посідає перше місце серед європейських країн та четверте у світі за обсягами зайнятості на цифрових платформах. Так у 2011 р. в Україні загальна кількість фрілансерів становила близько 9 тис. осіб, і до 2019 р. збільшилась у 55 разі, (кількість фрілансерів у 2019 р. – вже 495 тис. осіб) [32].

Розглянемо рівень росту доходів фрілансерів у топ-10 країнах світу за версією сайту Payoneer.com (табл. 2.3) [57].

Таблиця 2.2 – Рівень зростання доходів фрілансерів у топ 10 країнах світу станом на 2019 рік

Країна	ріст доходу у %
Сполучені Штати Америки	78
Великобританія	59
Бразилія	48
Пакистан	47
Україна	36
Філіппіни	35
Індія	29
Бангладеш	27
Росія	20
Сербія	19

Джерело: сформовано автором на основі даних [57]

Так, згідно з дослідженням Європейського форуму незалежних професіоналів, з 2015 року кількість незалежних працівників у Європі зросла на 82%. Одним з основних факторів такого росту є, зокрема, вартість того, що за нинішнього стану економіки знайти постійну роботу стає дедалі складніше. Також багатьом людям просто подобається можливість вільно обирати, з ким, коли та де працювати. Для інших фріланс є відмінним способом поєднання кар'єри та особистого життя [58].

Попит на кваліфікованих фахівців у сфері ІТ та програмування високий. Тому більше половини програмістів практично не витрачають час на пошук роботи. Контент-менеджери та адміністратори теж забезпечені замовленнями, а юристи виділяють на пошук нових проектів понад сім годин на тиждень – приблизно один робочий день.

Також можна сказати, що середня погодинна ставка на світовому ринку - 19 дол. США . Мінімальна ставка становить 5 дол. США , а максимальна - 100 дол. США (рис. 2.3)

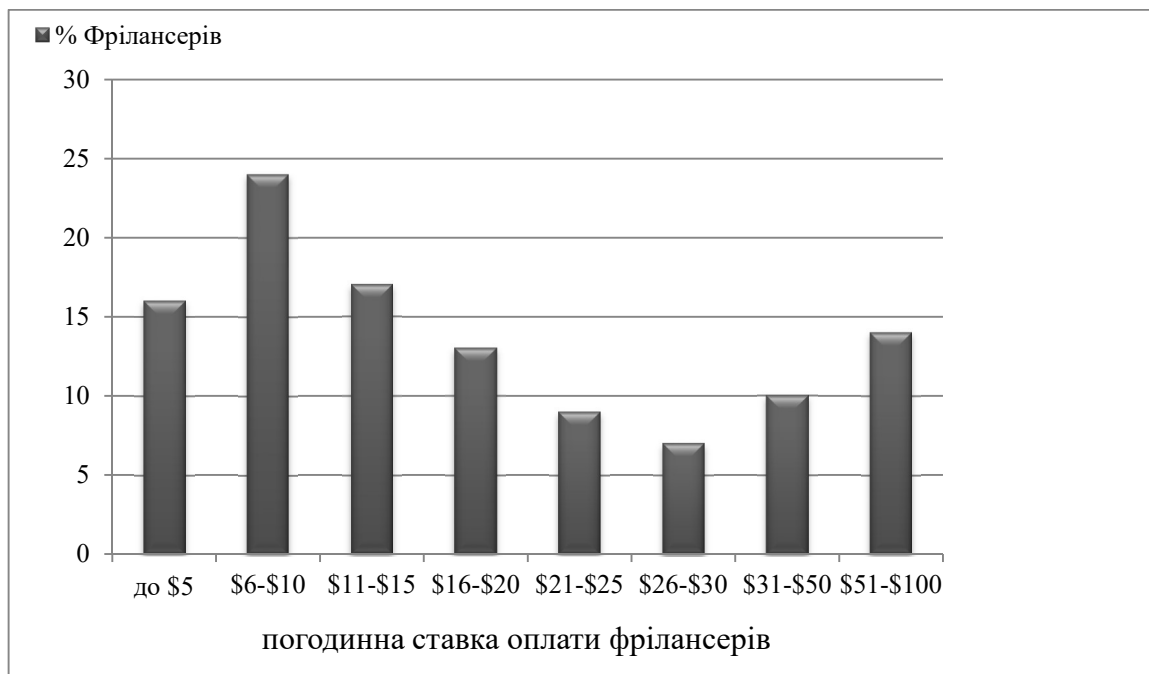


Рисунок 2.3 – Показники погодинної ставки оплати праці на світовому ринку фрілансу на 2020 рік

Джерело: сформовано автором на основі даних [31].

Найбільше отримують юристи – 30 дол. США за годину. Послуги дизайнерів, контент-менеджерів та маркетологів оцінюються в 19–21 дол. США за годину. За роботу віртуального помічника роботодавці готові платити 11 дол. США. На українському ринку віддаленої роботи затребувані кілька напрямків:

- написання та обробка тексту: контент-менеджер, копірайтер, коректор;
- дизайн: ілюстратор, графічний дизайнер, веб-дизайнер;
- програмування та створення сайтів: верстальник сайтів, розробник мобільних додатків, веб-аналітик;
- переклад з іноземних мов: перекладач сайтів, перекладач художнього тексту, технічний перекладач;

- реклама та просування: SMM-менеджер, спеціаліст з реклами в соцмережах, спеціаліст з просування в Ютубі;
- управління та робота з персоналом: менеджер з персоналу, менеджер проектів.

За версією журналу «Пейоніра» [57], найбільш затребуваними ринками віддаленої роботи залишаються Європа та США. Так на європейських клієнтів працює 51% фрілансерів, але переважна більшість фрілансерів прагнуть працювати на північноамериканському ринку. У Великій Британії 62% компаній мають віддалених співробітників. У Японії 32% працівників працюють віддалено. Країни ЄС є лідерами за кількістю віддалених співробітників. У середньому понад 60% зайнятих віддалено працюють з дому, 16% - на робочих місцях, що надаються замовником, та 11% під час поїздок у транспорті.

Відповідно до опитування проведеного у липні 2022 року сайтом Work.ua 61% опитаних так чи інакше мають досвід віддаленої роботи (рис. 2.4).

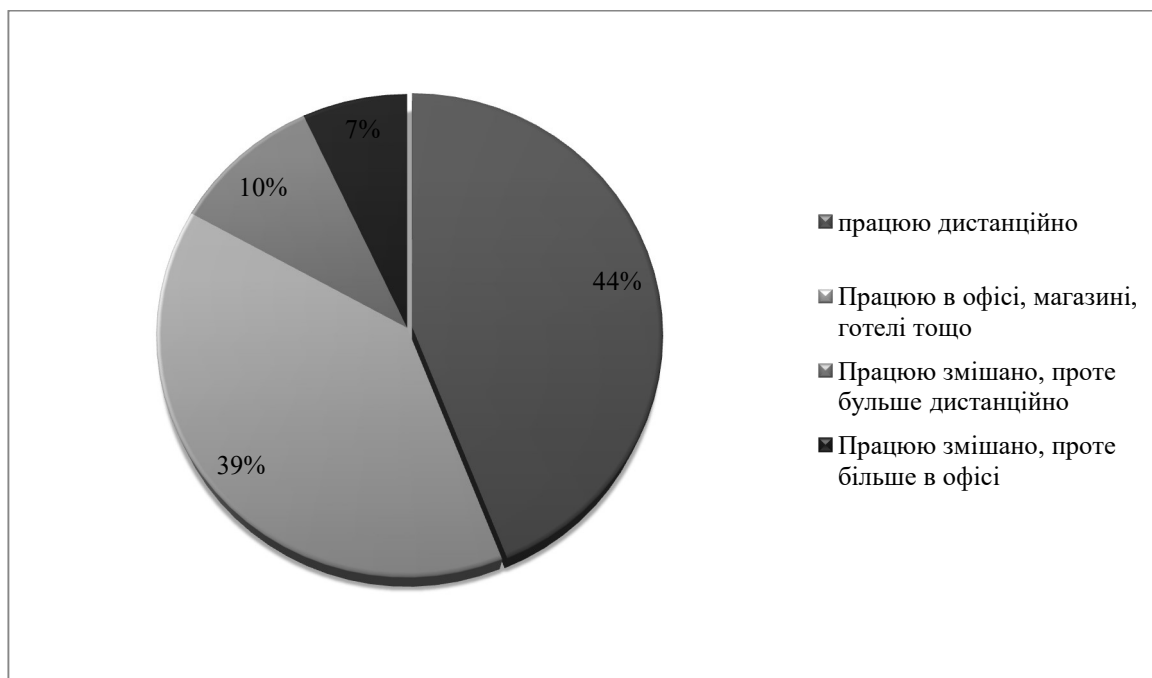


Рисунок 2.4 – Кількість осіб, які так чи інакше працюють віддалено

Джерело: сформовано автором за даними [51].

Кількість віддалених співробітників зростає по всьому світу паралельно до попиту на послуги з боку роботодавців. Світові біржі фрілансерів та соцмережі стерли кордони між замовниками та виконавцями. Найняти спеціаліста з будь-якої точки планети тепер легко. Віддалені співробітники вибирають замовників, кількість робочих годин та вибудовують графік, орієнтуючись на свої потреби, а не на штатний розклад. Більшість світових HR експертів відзначають, що дистанційна зайнятість є глобальним трендом на ринку праці. Ті компанії, які у своїй системі управління впровадять гнучкий робочий розклад (з можливістю працювати з дому чи будь-якого іншого зручного місця хоча б час від часу), сильно виграють у залученні та утриманні висококласних фахівців, які цінуватимуть надану можливість і більш лояльно ставляться до компанії. Від організації дистанційних робочих місць виграє бізнес за рахунок підвищення операційної ефективності, і співробітник за рахунок поліпшення якості життя та задоволеністю роботою. [73].

Отже, можна зробити наступні висновки:

- розвиток інституту віддаленої роботи у світі йде колосальними темпами, і говорити про незначний рівень його впливу на економіку держав не варто;
- взаємодія віддалених форм зайнятості та бізнесу є продуктивною у всіх країнах, особливо, якщо підприємство знаходиться на стадії виходу на ринок;
- необхідно формувати ефективне інституційне середовище для віддалених працівників, яке дозволить налагодити необхідний діалог з державою.

Інтеграція України у світове співтовариство, модернізація всіх галузей економіки, розширення сфери послуг, бурхливий розвиток інформаційних технологій та мережі Інтернет неминуче надають значний вплив на сферу праці та вимоги до трудових ресурсів. Внаслідок високих темпів змін робота на постійному робочому місці на умовах повного робочого часу з фіксованою тривалістю робочого тижня та чітко визначеними соціальними виплатами, і гарантіями з боку роботодавця зустрічається все рідше, а віддалена робота набуває повсюдного поширення.

В Україні на відміну від закордонного досвіду, розвиток дистанційної зайнятості складався за умов обмеженої правової основи та непослідовності розвитку. Якщо західні економісти вивели новий підхід до роботи на науковий рівень, затвердивши результати законодавчо, щоб надалі роботодавець юридично обґрунтовано міг приймати рішення, а працівника було захищено, то в нашій країні все навпаки. Спочатку склалися обставини за яких з'явилася значна кількість людей, що почали заробляти своїм розумом за допомогою засобів комунікацій та інформаційних технологій, що вдосконалюються, але не мають жодних гарантій. І лише після цього з'явилися нормативні акти та були внесені відповідні зміни до чинного трудового законодавства України [58].

Враховуючи статтю 29 Кодексу законів про працю України [59], можна визначити, що в Україні дистанційною роботою вважається виконання певної роботи, визначеної трудовим договором поза місцем фізичного розташування роботодавця, його філії, представництва, чи будь якого іншого відокремленого структурного підрозділу, шляхом використання інформаційно-телекомунікаційних мереж у тому числі мережі «Інтернет».

Дистанційний працівник вільний у виборі безпосереднього місця здійснення роботи – будинок, дача або гараж працівника, орендоване працівником робоче місце в якомусь сучасному офісі, де паралельно працює кілька дистанційних працівників, кафе, пляж та ін. У зв'язку з цим такі працівники не можуть бути звільнені за прогул, оскільки вони відсутні стаціонарне робоче місце [40].

Поза місцем розташування роботодавця можуть працювати різноманітні фахівці – програмісти, дизайнери, журналісти, редактори, коректори, юристи, перекладачі, бухгалтери, аудитори та інші категорії працівників, які займаються виключно розумовою працею, результати якого оформлюються в електронній формі. Не можуть виступати як дистанційні працівники особи, які займаються виготовленням будь-якої матеріальної продукції.

Використання інформаційно-телекомунікаційних мереж з метою своєї трудової функції та зв'язку з роботодавцем дозволяє відрізнити дистанційну роботу від надомної. Надомники - це особи, які виконують роботи вдома з матеріалів,

інструментів і механізмів, що виділяються роботодавцем або придбаних надомником власним коштом. [59].

Можна виділити основні відмінності дистанційної роботи від надомної:

- надомна робота виконується працівником тільки вдома, дистанційна – у будь-якому місці (вдома, на дачі, у кафе тощо);
- надомна робота має уречевлений результат (сукня, картина, деталь), результатом дистанційної роботи є об'єкти інтелектуальної діяльності;
- роботи, що доручаються надомникам, не повинні бути протипоказані їм за станом здоров'я та повинні виконуватись в умовах, що відповідають вимогам охорони праці. У зв'язку з цим у роботодавця, який уклав трудовий договір з надомником, можуть виникнути як мінімум два обов'язки: забезпечити особі, зайнятій на певних видах робіт, проходження попередніх та періодичних медоглядів, а також здійснювати контроль за станом умов праці робочому місці.

Також необхідно відрізнити дистанційну роботу від цивільно-правового договору, який передбачає виконання будь-яких разових завдань, без зарахування працівника до штату. Висновок замість трудового договору про дистанційну роботу договору цивільно-правового характеру може призвести до податкових ризиків щодо пред'явлення претензій з боку податкових органів у незаконній оптимізації оподаткування.

Безсумнівно, використання посиленого кваліфікаційного електронного підпису сприяє захисту інформації, що передається, яка в більшості випадків конфіденційна. Електронний підпис – це інструмент сучасного інформаційного суспільства, перевага від використання якого, безперечно, має бути гідно оцінена.

До недоліків законодавчого регулювання дистанційної праці слід зарахувати передбачену ст. 60 ТК України можливість розірвання трудового договору про дистанційну роботу з ініціативи роботодавця на підставах, передбачених трудовим договором [25]. Іншими словами, звільнити працівника можна не лише за загальними підставами, а й за іншими (кількість допущених помилок понад встановлений ліміт, несвоєчасне подання звітів, відсутність у роботодавця необхідного обсягу робіт тощо.). Варто зазначити, що встановлені трудовим

договором про дистанційну роботу додаткові підстави його розірвання з ініціативи роботодавця не повинні мати дискримінаційного характеру.

Так працівник у трудових відносинах є «слабкою» стороною, уявлення таких широких повноважень роботодавцю є необґрунтованим. Можливо, мало сенс у цій нормі Трудового кодексу України прописати зразкові підстави для розірвання трудового договору з дистанційним працівником.

Крім недоліків законодавчого регулювання, в Україні існують інші чинники, які стримують розвиток дистанційної праці. Так, поширення дистанційної зайнятості в Україні можливе у разі, якщо Інтернет буде доступний щонайменше 20-30% населення. Природним чином поширення дистанційної зайнятості на українському ринку залежить від матеріального стану українських сімей, рівня забезпеченості комп'ютерним обладнанням та програмним забезпеченням, рівнем володіння комп'ютерною технікою та англійською мовою, адже більшість організацій, що пропонують дистанційну зайнятість, є англomовними і, як правило, займаються створенням та написанням комп'ютерних програм.

Важливим стримуючим фактором є відсутність у роботодавця можливості постійного контролю працівника, і як наслідок висока ймовірність того, що співробітник не працюватиме на повну силу. У роботодавців існує стереотип, що ефективна тільки та робота, яка виконується в офісі. Це з причин слабого поширення дистанційних форм зайнятості в Україні. Найчастіше українські керівники використовують віддалену зайнятість як додаткової мотивації чи у ситуації, коли організація йде поступки працівнику.

Безперечно, дистанційна зайнятість для України має великий позитивний потенціал. Серед позитивних факторів можна відзначити, такі як економія на оснащенні робочого місця, оренда приміщення, комунальні послуги, обслуговуючий персонал, економія тимчасових ресурсів на засіданнях, конференціях, зустрічах, підвищення продуктивності праці персоналу, самореалізації працівників тощо. Позитивний ефект дистанційної зайнятості для вітчизняної економіки криється й у можливості децентралізації роботи, її переміщення до сільської місцевості. Такий відтік населення із великих міст у

сільську місцевість призведе до пожвавлення діяльності в регіонах з низькою економічною активністю, високим рівнем безробіття, низьким рівнем життя та великими відстанями між населеними пунктами [37].

Однак для ефективної роботи ринку дистанційної праці необхідна розробка більш досконалої законодавчої бази, прийняття законів визначальних, що регламентують та регулюють існування та розвиток ринку дистанційної зайнятості, а також механізмів його контролю. Необхідно здійснювати остаточне формування ринку дистанційної зайнятості в Україні.

Таким чином, необхідне формування ефективної зайнятості на основі специфіки, переваг та рівня економічного розвитку регіонів та галузей української економіки при запозиченні переваг закордонного досвіду. При цьому єдиний механізм повинен охоплювати як створення умов, соціально-економічних факторів, які однаково значущі та взаємопов'язані, так і визначення основних напрямів відповідно до критеріїв формування ефективної зайнятості в умовах трансформаційної економіки для забезпечення інтенсивного економічного зростання.

РОЗДІЛ 3

ВДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ

3.1. Проблеми реалізації державної політики у сфері зайнятості населення в умовах воєнного стану

Економіка України загалом і ринок праці зокрема нині зазнає глобальних змін. Цифровізація економіки призводить до змін у сфері зайнятості. Оскільки цифрова економіка передбачає створення високотехнологічних робочих місць, подальшого сталого розвитку економіки знадобляться висококваліфіковані працівники, які мають певними компетенціями. У зв'язку з цим роботодавці вдаються до пошуку таких фахівців незалежно від місця їх розташування. Тим самим законодавство своєчасно має підлаштовуватися під нові відносини зайнятості, що виникають, щоб запобігти виникненню соціальної напруженості на ринку праці. Віддалена робота як новий вид зайнятості починає міцно займати свою нішу ринку праці України. Дедалі більше вітчизняних компаній, усвідомлюючи переваги дистанційної праці, переводять своїх працівників на віддалену зайнятість.

Проблема розробки ефективної політики зайнятості гостро постає перед урядом України. Політика зайнятості, що діє станом на сьогодні, далека від досконалості і не дає можливості досягнути всіх поставлених цілей. Всебічне вивчення досвіду та вміле використання механізмів боротьби з безробіттям у багатьох країнах світу, сприятиме формуванню оптимальної державної політики в регулюванні зайнятості населення України. Сприяння зайнятості може проходити через відновлення та створення нових підприємств у поствоєнний період, покращення інформаційного забезпечення у сфері соціально-трудова відносин.

Оскільки війна пригнічує будь яку приватну ініціативу в тому числі і підприємницьку, держава повинна максимально підвищити свою роль в питаннях

інвестування. Стабільні та добре оплачувані робочі місця дозволяють знизити трудову еміграцію та відповідно зберегти трудовий капітал нації. Створення нових виробництв з високою доданою вартістю дозволить генерувати податки які потрібно інвестувати у розвиток інфраструктури України. І для цього потрібно лише дві речі: фінансові ресурси та довгострокова, виважена і послідовна державна економічна політика. Загалом процес відбудови України повинен мати кілька вимірів – фізичний, економічний, соціальний та інституційний. Для кожного з цих вимірів передбачається наявність стратегічних напрямів на державному та регіональному рівнях. Зокрема це радикальна зміна інституційного базису економічного розвитку України, безпекова стратегія, нова економічна модель.

Війна створила нові ризики та невизначеності, створивши бар'єри для всебічного економічного розвитку, у тому числі створивши надзвичайно негативні тенденції на ринку праці, що на даний момент веде до руйнування механізмів їхнього ефективного функціонування. Економічні проблеми у поєднанні із значним внутрішнім переміщенням та потоками біженців за кордон призводять до масових втрат робочих місць та доходів громадян. Зростання безробіття, соціальна ізоляція, гендерна нерівність, дискримінація на робочому місці, в т.ч. по відношенню до молоді поширення бідності належить до основних негативних соціальних наслідків війни.

Проблеми у сфері зайнятості в умовах воєнного стану в Україні представлено на рис. 3.1.

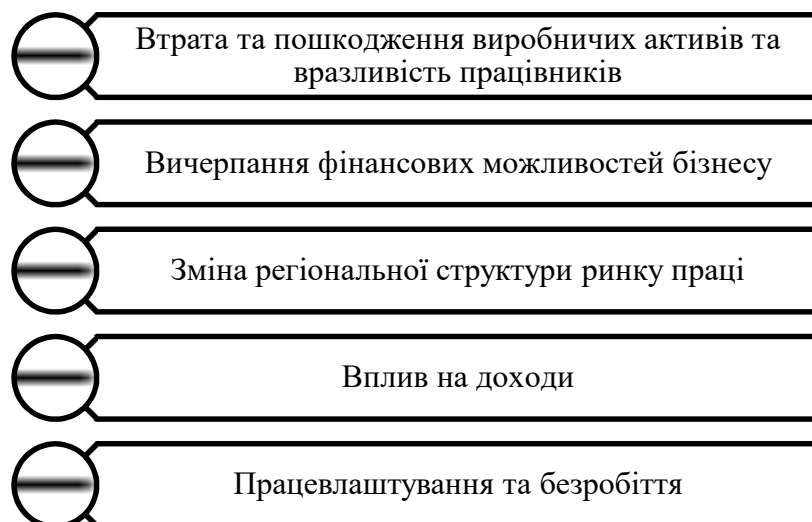


Рисунок 3.1 – Проблеми у сфері зайнятості в умовах воєнного стану в Україні

Джерело: сформовано автором за даними [15].

Втрата виробничих потужностей та вразливість працівників

Втрата та руйнування виробничих потужностей та інфраструктури, переривання ланцюжків постачання послабили потенціал як економіки в цілому так і ринку праці, що в результаті призвело до «поломок» та втрати можливостей працевлаштування для більшості українців. Малий бізнес скорочує свої можливості матеріально підтримувати своїх співробітників, малий та середній бізнес в Україні вже звільнив 1,07 млн. працівників.

Війна негативно вплинула промислово-господарську діяльність, що в свою чергу призвело до збільшення кількості людей, які працюють на небезпечних та низькооплачуваних роботах. Існує ризик того, що більшість бажаючих знайти роботу не зможуть зробити це офіційно. Отже, тіньовий сектор економіки, частка якого сьогодні оцінюється більш ніж у 41%, може стати для багатьох українців єдиною можливістю заробітку. У той же час працівники стають більш уразливими через порушення трудового законодавства, порушення їх трудових прав та погіршення умов праці.

Війна призвела до значних втрат в тому числі висококваліфікованої робочої сили не лише через міграцію до сусідніх країн, а й через загибель (у тому числі

лікарів, юристів, вчителів, інженерів, IT-фахівців, журналістів). Нижче наведені статистичні дані з опитуваних компаній, що мають співробітників, які фізично постраждали через війну в країні (табл. 3.1).

Таблиця 3.1 – Компанії, в яких є співробітники, що фізично постраждали внаслідок війни на території України, % опитаних E&Y

Частка компаній, що мають постраждалих співробітників	Характеристика появу негативних наслідків війни для співробітників компаній
17%	Компанії вказали, що мають співробітників, які загинули внаслідок повномасштабної війни на території України
11%	Компанії вказали, що мають співробітників, які зникли безвісти під час повномасштабної війни на території України
17%	Компанії вказали, що мають співробітників, які фізично постраждали під час проведення бойових дій на території України з 24 лютого 2022р.

Джерело: [15]

Кількість жертв може продовжувати зростати навіть після закінчення бойових дій через численні протипіхотні міни та вибухонебезпечні предмети. За даними ООН, у 2021 році близько 2 млн. українців знаходилися під загрозою протипіхотних мін і вибухонебезпечних предметів на сході України по обидва боки від лінії розмежування. Торік Україна посіла п'яте місце у світі за кількістю жертв серед мирного населення через протипіхотні міни. Сьогодні через збільшення площ бойових дій Україна стала найзамінованішою країною у світі.

Зменшення фінансових можливостей бізнесу

Війна через більш не визначену та набезмечну фазу функціонування ринку праці змінила правила за якими функціонував ринок праці. Зокрема, за даними опитування Європейської Бізнес Асоціації (ЄБА) серед компаній-членів Асоціації у березні 2022р.:

- 43% компаній мали фінансові резерви на кілька місяців;
- 28% – на 6 місяців;
- 17% – на рік або більше;
- 6% повідомили, що фінансові резерви компанії вичерпані.

Більшість з цих компаній оптимізували свої видатки шляхом звільнення працівників, надання працівникам відпусток без збереження заобітної плати, призупинення з працівниками трудових відносин за договорами, зниження розмірів заробітних плат тощо. Опитування кадрового порталу ggs.ua, показало, що 52% персоналу відчуло на собі наслідки скорочення ділової активності та безробіття в Україні. Тіж опитані зазначають що їм або платять мінімальну зарплату, або скоротили її до 30% і більше від довоєнної.

Звіт НБУ за липень місяць також говорить про скорочення фінансових можливостей малого бізнесу. Так щомісячний макроекономічний та монетарний огляд НБУ зазначає що лише малий та середній бізнес в Україні скоротив 1,07 млн. працівників. Також зазначається, що з початку війни відбулися такі скорочення/зміни на ринку праці [22]:

- в умовах зниженої заробітної плати працює — 27% персоналу;
- відправлені у вимушену відпустку — 20% персоналу;
- скорочено — 20% персоналу.

Зміна регіональної структури ринку праці

Переселення та вимушена міграція призвели до зміни структури ринку праці, структури пропозицій вакансій та насиченості фахівцями в регіонах України. У регіонах, найбільше постраждалих від військової агресії РФ, скоротилася кількість робочих місць і як пезультат зросла конкуренція.

Релокація бізнесу в безпечні регіони України, внутрішня та зовнішня міграція фахівців призвели до того, що в західних регіонах кількість пропозицій про роботу стала майже втричі меншою, ніж у січні через збільшення кількості шукачів.

Все це призвели до дефіциту кадрів у життєво важливих сферах ринку праці, особливо в районах активних бойових дій. Фармацевтика, продуктовий ритейл, медична, транспортна галузі та ін. зіткнулися з проблемами пошуку кадрів у цих сферах. Так, дослідження кадрових порталів показує, що безробітних фахівців на ринку праці зараз значно більше ніж раніше. За низкою спеціальностей вже є дефіцит, пов'язаний саме з виїздом людей за кордон. Наприклад, критично зріс попит на медичних працівників і фармацевтів, які ще до початку війни були одними

з найбільш затребуваних фахівців. Тому, наприклад, багато аптек взагалі надовго закрилися, бо в них не було кому працювати, а деякі аптечні мережі були змушені залучати студентів-медиків через брак кадрів.

Специфіка моменту полягала в тому, що робітники зіткнулися з необхідністю пошуку житла в безпосередній близькості від об'єкта, де вони можуть працювати, щоб не наражатись на небезпеку при переїзді по місту від місця проживання до місця роботи.

Вплив на доходи

Війна знизила доходи громадян. Через війну відбувається зниження заробітної плати, оскільки зростає безробіття, а кількість вакантних робочих місць знижується. Частка населення з доходами нижче за фактичний прожитковий мінімум, який для працездатного населення у 2022 році становить 2481 грн, може досягати 70% [15].

З початком війни оклади майже з усіх вакансій, хоч і незначні, «просіли». За даними Work.ua, середня зарплата знизилася на 11% з 15 035 грн до 13 736 грн. Упродовж лише в перший місяць повномасштабного вторгнення Росії до України. За даними Державної служби зайнятості, середня заробітна плата на початок війни становила 9 371 грн., а на 1 червня — 9 057 грн. в основному в ІТ-секторі, оптовій та роздрібній торгівлі. У той же час ті, хто втратив роботу, а пошук роботи критичний, готові знайти роботу на вакансіях з нижчою оплатою праці та нових видів робіт.

Відповідно до законодавства, що регулює трудові відносини у період особливого правового (у нинішньому становищі – військового стану), якщо роботодавцем обрано порядок зміни умов праці або внесено зміни до актів підприємства, роботодавець визначає термін дії таких умов оплати праці самостійно. З березня для співробітників багатьох установ скасовано премії та індивідуальні доплати. Особливо це торкнулося держаних службовців та працівників бюджетних установ. Втой же час ситуацію з доходами у бюджетній сфері можна вважати набагато кращою, оскільки персонал був частково відправлений до простої із виплатою 2/3 окладу.

Щодо державних службовців було ухвалено рішення про заборону роботи з-за кордону, через що певна їх частина звільнилася. За словами голови Національного агентства цивільної служби, через війну було звільнено майже 6 тисяч держслужбовців.

Згідно звіту Національного банку України [22] в Україні більшість роботодавців не спроможні забезпечувати заробітну плату дл своїх працівників на довоєнному рівні. Як наслідок падіння доходів працівників у приватному секторі економіки становить 25-50% порівняно з довоєнними показниками. Також неупинно зростає кількість підприємств, які урізали зарплати працівникам на 10-50%, в таких сферах як енергетика, послуг, транспорту та торгівлі. Але найгірша ситуація склалась у видобувній сфері та будівництві. Сільське господарство це чи не єдиний сектор, у якому зарплати не лише не впали, а подекуди й вирости .

Через посилення конкуренції за робочі місця та як наслідок проблеми з працевлаштуванням, фахівці стали знижувати свої зарплатні очікування. В такій ситуації з'явилася ще одна негативна тенденція у поведінці претендентів. Висококваліфіковані безробітні стали пропонувати свої кандидатури на вакансії які є нижчими за їх рівень кваліфікації. Якщо до війни пропозицій про роботу в категорії топ-менеджерів було достатньо, то сьогодні менеджери та директори не мають попиту.

Рівень заробітної плати зараз надзвичайно нерівномірний. Так, за даними grc.ua, від початку повномасштабного вторгнення середня зарплата в Україні впала на 10% і станом на квітень складала 18 700 грн. за вакансіями, розміщеними на порталі. Хоча, за даними на червень місяць, ринок праці почав демонструвати стабілізацію рівня середньої заробітної плати за багатьма напрямками, порівняно з попередніми місяцями, компанії, яким вдалося зберегти свою діяльність під час війни, вже оптимізували свої витрати. Дані кадрових порталів показують, що ІТ-галузь найменше постраждала ситуації на ринку праці (хоча в перші декілька місяців війни кількість вакансій скоротилася навіть у ІТ-секторі). Частка пропозицій для ІТ-фахівців за традицією значно перевищує пропозиції щодо інших

професій. У середньому по всіх регіонах України спеціалістам ІТ-галузі пропонують у середньому від 70 900 до 108,1 тис. грн.

А от Державна служба зайнятості наводить інші цифри. Так станом на початок травня із близько 25,3 тис. вакансій:

- 6,4 тис. передбачають мінімальну заробітну плату (6,5 тис. на місяць);
- 5 тисяч вакансій – до 7 тисяч гривень;
- 3,7 тисяч робочих місць – до 8 тисяч гривень;
- 800 вакансій – 10-11 тис. грн;
- 272 вакансії – понад 20 тисяч на місяць.

В результаті середня заробітна плата складає 9103 грн.

В той же час на ринку дефіцитних вакансій помічається поступове відновлення заробітних плат до рівня, що був на початок війни. У червні 2022р. почали з'являтися пропозиції роботи з високими заробітними платами в галузях, як будівництво, нерухомість, управління персоналом, видобуток сировини. При цьому медицина, фармацевтика, ІТ та логістика відчують найбільшу потребу в кадрах.

За даними досліджень порталу ggs.ua, до професійних сфер, в яких пропонують високі зарплати, увійшли наступні спеціалісти:

- маркетингу, реклами, PR (заробітна плата 26,6 тис. грн.);
- видобуток сировини (26,5 тис. грн.);
- будівництво (25,3 тис. грн.);

За розміром заробітної плати повільно але впевнено повертає свої позиції Київ, який з початку активних бойових дій у березні-квітні втратив лідерство.

Але велика частина населення і надалі стикатиметься з проблемами працевлаштування. Також для багатьох працівників оклади стали нижче мінімальних через оформлення їх на не повний робочий день.

Таке «просідання» у зарплатах та проблеми з роботою можуть з новою силою активізувати трудову міграцію. Тобто люди, які не виїхали з України через війну, будуть змушені мігрувати до Європи від безробіття. Тим більше, що зараз відкривається багато сезонних вакансій у сільському господарстві.

Працевлаштування та безробіття

Станом на листопад 2022р., в середньому по Україні, на одне вільне робоче місце претендувало 7 безробітних (на листопад 2021р. — 4 осіб) (рис. 3.2)

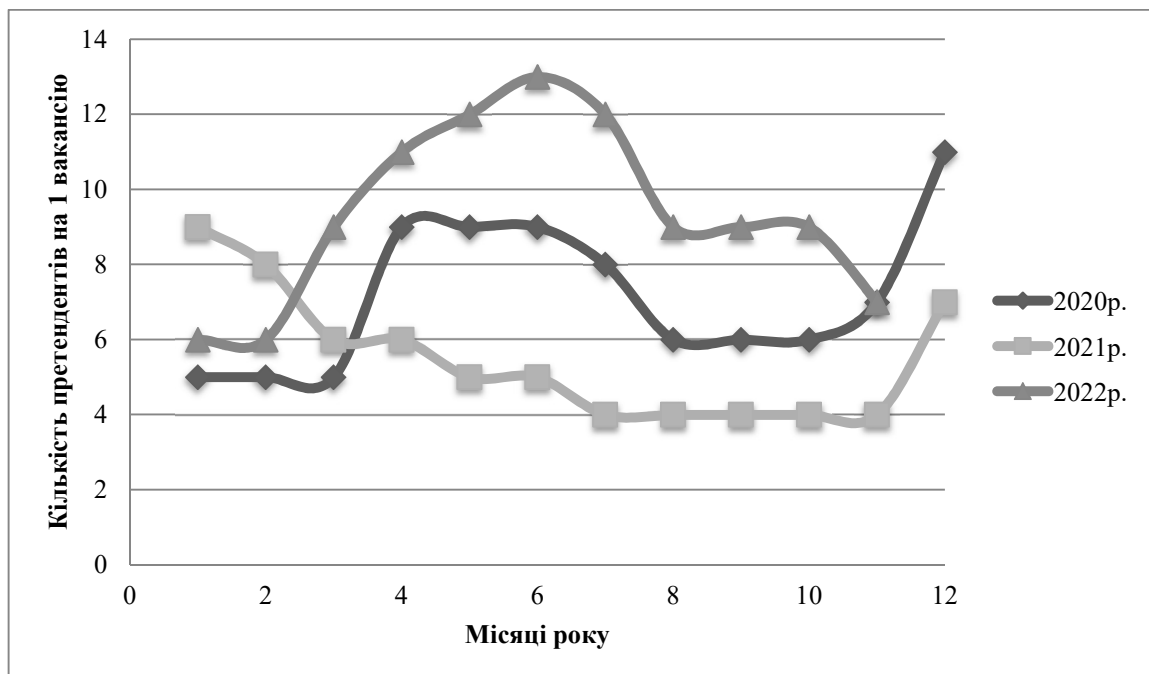


Рисунок 3.2 – Динаміка кількості претендентів на 1 вакансію в Україні
(станом на листопад)

Джерело: побудовано автором за даними [2].

Останні дані Державної служби статистики України датуються кінцем 2021р., коли статус офіційного безробітного мали 10,3% працездатного населення у віці від 15 до 70 років (1,7 млн. осіб). Водночас, згідно з опитуванням групи Рейтинг, унаслідок бойових дій у середньому по країні залишилися без роботи 53% працездатного населення, а на сході України цей показник сягає 74%.

За даними Державної служби зайнятості, станом на кінець жовтня 2022р. зареєстровано менше безробітних. Протягом січня-жовтня 2022 р. в Державній службі зайнятості кількість зареєстрованих безробітних становила майже 580 тис., що на 28% менше, ніж у відповідний період 2021р. (рис. 3.3).

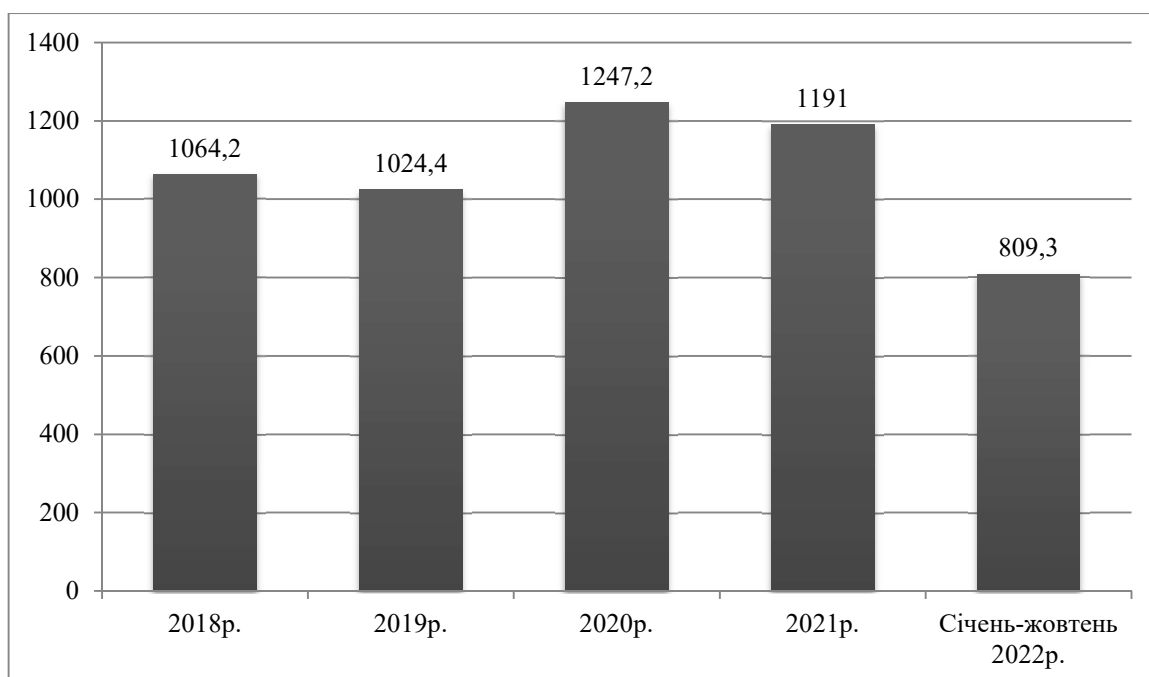


Рисунок 3.3 – Динаміка кількості безробітних в Україні (тис. осіб)

Джерело: побудовано автором за даними [2].

Отримували допомогу у зв'язку з безробіттям майже 737,5 тисяч людей, що на 22% менше, ніж у 2021р.. Однак статистика не враховує тих, хто вимушено припинив підприємницьку діяльність, а також найманих працівників, яких формально не звільнили, а лише відправили у неоплачувану відпустку. Водночас, багато безробітних виїхало за кордон, знявшись з обліку центрів зайнятості, деякі підписали контракти зі Збройними силами України. Ускладнюють ситуацію й внутрішньо переміщені особи, статистика по яких змінюється щодня.

Також протягом січня-жовтня 2022 р. послугами Служби скористалися 969,3 тисяч осіб, з яких 809,3 тисяч зареєстрованих безробітних – це на 23% менше, ніж за аналогічний період минулого року.

З 1 березня працевлаштовано 263,6 тисяч осіб, з яких 217,1 тисяч – безробітних. Середня тривалість пошуку роботи скоротилася з 112 днів до 91 дня. Цей показник зменшився в усіх регіонах, але найбільше в Закарпатській, Волинській, Луганській, Львівській, Дніпропетровській та Чернівецькій областях. Найбільша кількість працевлаштовано за наступними видами діяльності:

- сільське господарство (26%);
- переробна промисловість (15%);
- сфера торгівлі (15%);
- державне управління та оборона (9%).

У загальній кількості зареєстрованих безробітних традиційно більше частину складають жінки – 67%. Найбільше безробітних зареєструвано у віці 34-44 роки та 45-55 років (29% і 28% відповідно). 26% зареєстрованих безробітних були у віці до 35 років; 17% – понад 55 років.

Основними причина зменшення кількості зареєстрованих безробітних, як зазначає Л. Ткаченко [18], є:

- еміграція великої кількості населення за кордон;
- відтермінування у часі подачі звітності за формою 3-ПН;
- через запроваджений військовий стан відтермінування подання звітностей щодо запланованих масових звільнень з боку роботодавців, особливо тих які знаходяться на у зоні бойових дій, до державного центру зайнятості;
- зменшення підконтрольної українській владі території та відсутність будь яких достовірних даних з тимчасово окупованих територій;
- внесення істотних змін у трудове законодавство, (до таких змін відносяться припинення дії трудової угоди з боку роботодавці без звільнення працівників у зв'язку з банкрутством чи реорганізацією, зміни щодо скороченням штату, можливість відправити людей у неоплачувану відпустку на весь період воєнного стану і тд.);
- зменшення кількості звернень громадян до державної служби зайнятості.

Логістичні труднощі, брак палива та зростання цін, як і раніше, залишаються серед основних проблем бізнесу. Найбільше підприємці очікують на закінчення війни, деокупацію територій, зниження акцизів та податків.

Отримання будь якої актуальної інформації про тенденції на ринку праці в країні, де йде війна, про чисельність та склад робочої сили – складне завдання,

враховуючи, що навіть за відтоку кількох мільйонів працездатних біженців в Україні залишається високий рівень безробіття. Погоджуючись з думкою В. Дружиніна [25], відзначимо, що незважаючи на відновлення економічної активності та поступове повернення підприємств до роботи, багато підприємств не відновили свою діяльність, що позначається на ринку праці.

3.2. Перспективні напрями реформування державної політики у сфері зайнятості населення в умовах воєнного стану

Політика підтримки повоєнної структурної перебудови, збільшення офіційної зайнятості та регулювання умов праці необхідна для зниження вразливості зайнятості в середньостроковій та довгостроковій перспективі, але недостатня для усунення вразливості більшості робочої сили у короткостроковій перспективі. Крім того, політичні заходи також важливі для впливу на вразливість працівників, які у короткостроковій перспективі продовжуватимуть займатися традиційною та неформальною діяльністю. Сприяння цьому зрушенню та створення продуктивної зайнятості у великих масштабах потребують більш ефективних стратегій економічного розвитку.

Розвиток економіки в умовах воєнного часу потребує чіткої державної стратегії, де успіх залежить від злагодженості і системності державної економічної політики та її націленості на конкретні показники якісних змін.

Питання стратегії і тактики відбудови національної економіки, її модернізації – це питання майбутнього України – сильної європейської країни з потужною промисловістю, в тому числі ВПК, переробною промисловістю, що генерує значну частину доданої вартості, та розвиненим малим і середнім бізнесом, що забезпечує в першу чергу зайнятість населення.

Найбільш нагальним проблемним питанням розвитку нинішньої української економіки є втрата її виробничого та трудового потенціалу.

У післявоєнний період економіка вимагатиме більшої «реконструкції», ніж у довоєнний період з погляду економічного розвитку. Значна втрата робочої сили

може перешкодити відновленню та розвитку країни, якщо не буде прийнято відповідних рішень. Розвиток ринку праці є однією з насущних потреб розвитку в умовах воєнного стану. На нашу думку, забезпечення зайнятості має бути частиною соціальної політики післявоєнного оновлення, основні виклики щодо чого представлено нами на рис. 3.4.

Мета - забезпечення зайнятості постраждалих громадян та їх реінтеграція на ринку праці	Збільшення зайнятості враховуючи короткострокові та довгострокові потреби ринку праці, в першу чергу шляхом запуску державних програм та за рахунок відновлення
	Реконструкція економіки, та відновлення промисловості з акцентом на створення сучасних високпродуктивних робочих місць, максимальний розвиток економіки знань та перерозподіл праці між регіонами та секторами економіки
	Сприяння відновленню підприємницької діяльності для збільшення відсотку самозайнятості в структурі зайнятості

Рисунок 3.4 – Виклики державної політики у сфері зайнятості в умовах воєнного стану в Україні

Джерело: сформовано автором.

Збільшення зайнятості має бути центральним питанням післявоєнного відновлення, реінтеграції та повернення до світу. Політичний діалог має включати поточні та довгострокові потреби ринку праці, необхідна комплексна програма забезпечення прожиткового мінімуму, мінімальної заробітної плати, підтримки соціального захисту тощо.

У післявоєнний період економіка вимагатиме глибшої «реконструкції» довоєнної, з погляду економічного розвитку. Значна втрата робочої сили може перешкодити відновленню та розвитку країни, якщо не буде прийнято відповідних рішень. Зниження рівня безробіття та стабілізація ринку праці мають стати ключовими пунктами порядку денного державної політики.

Процес оздоровлення та реструктуризації вимагатиме перерозподілу праці між галузями економіки, що підвищить рівень її продуктивності. Для вирішення проблем безробіття та надлишку робочої сили, що склалися в окремих регіонах країни, необхідно розробити короткострокові плани передислокації чи перепрофілювання деяких підприємств, допомагаючи підприємствам, які через бойові дії не можуть сплачувати заробітну плату працівникам та податки.

Створення робочих місць є ключовим чинником реінтеграції різних груп населення, які постраждали від війни. Це сприятиме розвитку економіки, підвищенню купівельної спроможності населення і є надійним інструментом подолання бідності. Вирішення проблеми нестачі робочих місць у роки війни та повоєнного відновлення має стати наскрізним питанням соціальної політики, хоча, без перебільшення, сприяння гідній праці є складним завданням з огляду на соціально-економічну та військово-політичну обстановку, в якому опиниться Україна.

Розробка всеосяжної Державної програми відновлення економіки, що включає відновлення інфраструктури, насамперед соціального характеру та житлового фонду. Підтримка розвитку місцевої економіки потрібна для того, щоб люди могли продовжувати забезпечувати себе. Розвиток економіки має здійснюватися з урахуванням чинника концентрації трудових ресурсів в Україні, що склалася в умовах воєнних дій (працедефіцитні східні та центральні райони та зайві трудові ресурси західні райони).

Держава повинна сприяти вирішенню нагальних проблем незахищених верств населення, які не можуть займатися економічною діяльністю через вік, фізичні недоліки або інші причини. Йдеться про забезпечення продовольством, питною водою, освітою, медициною, житлом. З початком війни більшість населення зіткнулася з серйозною проблемою відсутності можливості купувати продукти харчування та різні товари народного споживання. Сама доступність товарів не є рішенням проблеми, якщо люди не достатньо купівельно спроможні, за винятком їхнього безкоштовного поширення.

Створення робочих місць дозволить зберегти заощадження населення та трудовий потенціал економіки.

В нинішніх умовах заощадження населення більшою мірою скорочуються через втрату робочих місць, та пов'язаного з цим зниженням (або зникненням) поточних доходів, аніж від росту цін в магазинах.

Тому формування пропозиції робочих місць дозволить підтримувати рівень поточних доходів громадян і запобігатиме скороченню їх заощаджень.

З досвіду післявоєнної відбудови Боснії та Герцеговини відомо, що ігнорування проблеми цілеспрямованого створення робочих місць призвело до довгострокової стагнації виробничої активності, виникнення хронічного безробіття, яке ще протягом 10 років після закінчення війни (у 1996-2007 рр.) зберігалось на рівні 30-40% робочої сили і досі залишається одним з найвищих в Європі (16%).

Відсутність активної державної політики свого часу завадила Україні відновитися після кризи 2014-2015 років. У періоді 2016-2019 рр. Україна утримувала надзвичайно високі процентні ставки (понад 10% річних у реальному вимірі), консолідувала державні видатки, знижувала податки, зменшувала роль держави в економіці. [25].

В результаті Україна збільшила своє відставання у розвитку від країн – географічних сусідів, падіння заощаджень та інвестицій досягло рекордно низьких показників, трудова міграція та безробіття стали «природним» явищем для української економіки, так само як і її «деіндустріалізація».

Надії на приватну ініціативу і ринкові сили не спрацювали в економіці низького платоспроможного попиту. Не варто повторювати ті ж самі помилки в умовах воєнної економіки.

Конкретні напрямки галузевої структурної політики слід сконцентрувати на розвитку ВПК і технологій подвійного призначення, ефективному використанні наявних природних ресурсів (у короткостроковій перспективі можна зайняти нішу яка вивільняється через санкції застосовані до РФ) , видобуванні та переробці вуглеводнів.

Держава має скоритися доступним їй широким арсеналом механізмів, здатних стимулювати створення нових робочих місць в умовах післявоєнного відновлення економіки України, серед яких, на нашу думку, варто виділити:

- державні інвестиції у нові робочі місця в пріоритетних видах діяльності;
- державно-приватне партнерство (наприклад сфера інфраструктури);
- різні види державної допомоги розвитку бізнесу;
- державні гарантії за кредитами та компенсація кредитних процентних ставок;
- державне замовлення на закупівлю товарів та послуг;
- націоналізація системно важливого бізнесу, якому загрожує банкрутство;
- стимулювання локалізації високотехнологічного виробництва;
- релокація виробництва у безпечні регіони;
- стимулювання конверсії виробництва;
- розв’язання проблем з логістикою та транспортної інфраструктури;
- розв’язання проблем з енергопостачанням.

Під час реалізації державної політики зайнятості у післявоєнний період варто зосередитися на пріоритетних видах діяльності. Україна історично мала економіку індустріального типу. Водночас це була ресурсорієнтована, невелика відкрита економіка, в яку вкладалися невеликі інвестиції для її модернізації та переходу на більш високі технологічні уклади. Технічна модернізація окремих підприємств не проводилася 15 років і більше.

Так, за даними Forbes.ua, через війну Україна вже втратила щонайменше 30-50% своїх виробничих потужностей, переважно на сході країни. Більшість цих потужностей ставилася до сфери важкої промисловості, у якій зайнято 25-30% економічно активного населення. Лише 1% українських компаній ще не постраждали внаслідок бойових дій.

Зрозуміло, що модернізація виробництва на інноваційній основі не відбувається сама собою. Суспільство має бути мотивоване інноваціями. Тільки ринкові стимули не працюють у зонах підвищеного ризику.

Ще менше шансів на інновації у слаборозвинених економіках з низьким попитом та високим рівнем бідності та нерівності. Для широкого інноваційного процесу потрібна відповідна державна політика стимулювання інновацій, а також підтримки фундаментальних та прикладних наукових досліджень.

Тому відновлення та модернізація промислових об'єктів є важливим пріоритетом національної економічної політики. Великі промислові підприємства не лише пропонують велику кількість робочих місць, а й формують попит на супутні послуги, які підживлюють підприємницьку ініціативу малого бізнесу на прилеглих територіях.

Особливу увагу слід приділити питанням інформаційних систем та цифрової трансформації. Додаткові робочі місця в галузі можна отримати за рахунок компаній, що пішли з російського ринку. Перенесення заводів світових промислових гігантів із Росії в Україну створить нові робочі місця для українців та збереже географічні ринки збуту для цих компаній.

Резюмуючи сказане вище, зазначимо, що стратегія структурної перебудови економіки України має ґрунтуватися на активній, цілеспрямованій державній політиці щодо створення робочих місць. Створення робочих місць також стане стимулом для повернення в Україну людей, які вимушено залишили Україну внаслідок бойових дій.

3.3. Потенційні виклики державної політики зайнятості у післявоєнний період

Хоча, як і раніше, дуже складно оцінити точні масштаби втрат у зайнятості через обмеженість даних і вкрай невизначених обставин, що впливають на ситуацію в Україні.

Проте, використовуючи попередній досвід впливу збройного конфлікту на зайнятість, МОП підрахувала, що за три місяці бойових дій в Україні було втрачено 4,8 млн. робочих місць порівняно з довоєнним періодом, що становить 30% зайнятості в Україні. Прогнози показують, що якби бойові дії було негайно припинено і країна почала швидко відновлюватися, а також із поверненням 3,4 мільйона робочих місць, це скоротило б втрату робочих місць до 8,9 відсотка. За сценарієм подальшої військової ескалації втрата роботи збільшиться ще більше і досягне 7 млн осіб, або 43,5% (рис. 3.5).

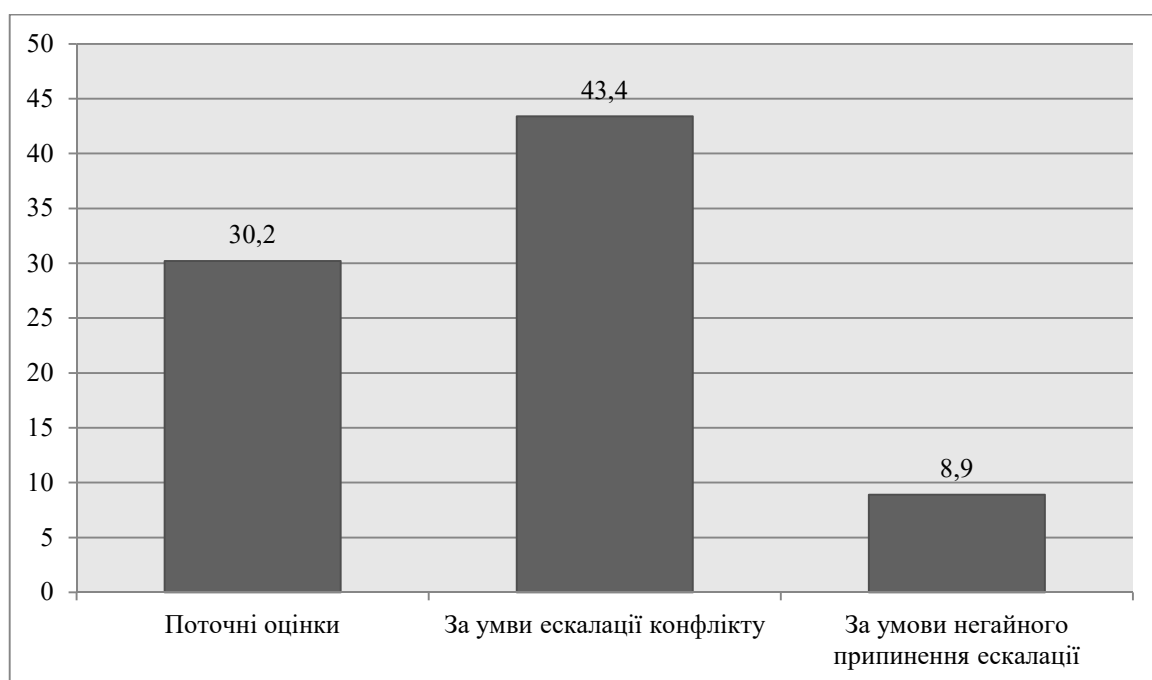


Рисунок 3.5 – Прогнозні сценарії Міжнародної організації праці щодо впливу військового конфлікту на зайнятість населення в Україні
Джерело: побудовано автором за даними [17].

Водночас слід зазначити, що реальна ситуація може виявитися не такою катастрофічною, як прогнозує Міжнародна організація праці. Методику розрахунку безробіття МОП розроблено на «офіційному» ринку праці. Однак в Україні завжди була значна частка тіньового сегмента [52], що значно коригувало статистику. Таким чином, рівень безробіття за методологією МОП у кілька разів перевищує рівень безробіття, який фіксує офіційна статистика.

Отримання актуальної інформації про тенденції на ринку праці в країні, де йде війна – зміна чисельності та складу робочої сили – завдання не з легких, особливо якщо врахувати, що навіть за відтоку кількох мільйонів дієздатних громадян, в Україні, як і раніше, зберігається високий рівень безробіття.

Перспективні виклики у сфері зайнятості в Україні наразі зумовлюють декілька аспектів [35]:

По-перше, поки що не можна однозначно прогнозувати ситуацію з кількістю людей, які залишаться в країні. В Україні ринок праці, швидше за все, буде гіршим, ніж у сусідніх країнах — як по заробітку, так і по можливості знайти захищену роботу. Війна розділила сім'ї – жінки з дітьми поїхали за кордон, чоловіки залишились в Україні. Тому цілком можливо, що після скасування військового стану та зняття обмежень на виїзд чоловіків за кордон певна їхня частина покине Україну, щоб возз'єднатися з сім'єю та спробує знайти роботу. Тобто, можливий значний сплеск (трудової) міграції.

Головною умовою повернення біженців до України буде наявність безпечних та привабливих умов життя, у тому числі наявність роботи, житла та соціальної інфраструктури. Але слід враховувати, що тривале перебування у країнах ЄС сприятиме можливості громадян України освоїтися та закріпитись у приймальних країнах. Водночас, за відсутності кращих перспектив в Україні після скасування військового стану, процес відтоку населення може продовжитися і навіть посилитися.

По-друге, незважаючи на те, що процес повернення людей в Україну вже розпочався, можна припустити, що їхнє повернення певною мірою пов'язане зі скороченням або згортанням програм для біженців у багатьох країнах ЄС. Українців намагаються перевести у статус робітників, а не біженців, у Польщі скасовують компенсацію за житло, у Німеччині українців переводять із соціальних служб до центрів зайнятості. З іншого боку, у багатьох країнах ЄС спрощено працевлаштування громадян України та визнання кваліфікації, особливо на посаді, дефіцитні для місцевих ринків праці (лікарі, інженери, водії тощо).

Імовірно, така політика європейських країн сприятиме тому, що процес повернення громадян України в Україну може сповільнитися. Тобто ті, хто не може чи не хоче знайти роботу в Європі, скоро повернуться до України, звичайно, якщо не загостриться військова ситуація. Але буде й велика частина тих, хто залишиться в ЄС, знайшовши для себе роботу. Повернення цієї категорії громадян під великим питанням, особливо якщо такі громадяни виїхали цілими родинами .

Таким чином, цілком імовірно, що з цих причин брак робочої сили в Україні після закінчення військового стану стане відомим. Крім того, слід враховувати, що держава прагне забезпечити українську армію всім необхідним для одного мільйона людей.

Також збільшення армії відверне людей від інших «громадянських» видів діяльності, де утворюється валовий пролук. Адже за визначенням експертів, військова справа – це специфічний вид діяльності, який не є частиною реального сектору економіки. Отже, чим більше людей буде задіяно в оборонних та силових структурах, тим менше їх залишиться у реальному секторі економіки. Через прямі військові втрати і вищу чоловічу смертність в Україні цілком може скластися ситуація, коли жінки складуть кістяк робочої сили.

Тож, першочергові завдання державної служби зайнятості та пропозиції щодо ініціатив, спрямованих на якнайшвидше повернення тимчасово внутрішньо переміщених осіб до економічно-активного життя, уряд має вирішувати комплексно.

Забезпечення роботою максимальної кількості вакансій у регіонах, де не ведуться активні бойові дії, створить новий вектор працевлаштування робочої сили в державі, що позитивно вплине на економічну та військову ситуацію в Україні.

ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній магістерській роботі здійснено обґрунтування шляхів удосконалення державної політики зайнятості населення в Україні в умовах воєнного стану. На основі проведеного дослідження сформульовано наступні висновки:

1. Дослідження теоретичного змісту сфери занятості показало, що зайнятість, як соціальна проблема, відіграє вирішальну роль в освіті та розвитку кваліфікаційних можливостей кожної людини, у формуванні та розкритті її особистісного потенціалу.

2. Дослідження теоретичного змісту нормативно-правової бази державного регулювання сфери зайнятості населення в умовах воєнного стану показало, що державні органи відіграють важливу роль на ринку праці та повинні забезпечувати ефективну політику і реалізації соціально-економічних прав громадян. А роль держави та осучаснення нормативно-правової бази є не відемною частиною трансформації зайнятості.

3. Дослідження світового досвіду реалізації державної політики у сфері зайнятості показало, виникнення таких видів зайнятості, як краудворкінг, фріланс, віддалена робота – це частина соціальних та економічних змін, що відбуваються у світі та на світовому ринку праці. Тож, розташування працівників в офісі не є обов'язковим враховуючи сучасні засоби зв'язку які забезпечують контакт між співробітниками та роботодавцем на відстані. Але уже зараз з'являються робочі місця з доданою віртуальною реальністю що може докорінно змінити уявлення про майбутній ринок праці.

4. Дослідження практики реалізації державної політики у сфері зайнятості в Україні в умовах воєнного стану показало, що, через війну збільшилися ризики та невизначеності, створивши ризик для економіки, у тому числі ринку праці, що веде до руйнування механізмів їхнього ефективного функціонування. Необхідне формування ефективної зайнятості на основі специфіки, переваг та рівня економічного розвитку регіонів та галузей української

економіки при запозиченні переваг закордонного досвіду. Основними проблемами в умовах є:

- втрата та руйнування виробничих потужностей та вразливість працівників
- вичерпання фінансових можливостей бізнесу
- зміна регіональної структури ринку праці
- вплив на доходи
- працевлаштування та безробіття

5. Дослідження стратегічних пріоритетів державної політики зайнятості в Україні в умовах воєнного стану показало, що політика підтримки повоєнної структурної перебудови, збільшення офіційної зайнятості та регулювання умов праці необхідна для зниження вразливості зайнятості в середньостроковій та довгостроковій перспективі, але недостатня для усунення вразливості більшості робочої сили у короткостроковій перспективі. Основними викликами є: неможливість на даний момент прогнозувати ситуацію з кількістю людей, які залишаться в країні, також оцінити негативний вплив запровадження країнами ЄС спрощеної процедури працевлаштування для громадян. В той же час чим довше триватиме війна тим більше громадян буде адаптуватися до проживання в країнах ЄС.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Акіліна О. В., Ільїч Л. М. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навч. посіб. Київ: Алерта, 2010. 734 с.
2. Державна служба зайнятості: аналітична та статистична інформація URL: <https://www.dcz.gov.ua/analitics/67> (дата звернення: 11.11.2022)
3. Анпілогова Ж. Д. Механізм функціонування ринку праці. *Держава та регіони*. 2012. № 2. С. 6-9.
4. Афендікова Н. О. Особливості трудових ресурсів та формування ринку праці в сільському господарстві України . *Держава та регіони*. 2011. № 6. С. 25-28.
5. Бабич С. М. Сучасний ринок праці в економічній системі. *Бізнес Інформ*. 2012. № 10. С. 160-164. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf_2012_10_38 (дата звернення: 11.11.2022)
6. Бараник З. П. Основні напрями ефективного функціонування ринку праці в контексті інтеграції України до ЄС. *Бюлетень ІПК ДСЗУ*. 2013. № 2. С. 14-27.
7. Бараник З. П. Статистика ринку праці: навч. посіб. : КНЕУ, 2015. 167 с.
8. Богиня Д. П., Ерішнова О. А. Основи економіки праці: навч. посібник. Київ: Знання Прес, 2010. С. 115-140.
9. Большая О. В. Проблема неформальної зайнятості в Україні *Держава та регіони*. 2011. № 1. С. 45-49.
10. Буркинський Б. В., Нижник В. М., Ніколайчук М. В. Ефективність використання трудового потенціалу: теорія і практика : монографія. Хмельницький : ХНУ, 2009. 223 с.
11. Василенко В. Н. , Гудзь П. В., Кратт О. А. та ін Діагностика розвитку регіонів: структура, границі, методи: монографія. Донецьк : Юго-Восток, 2009. 286 с.

12. Волкова О. В. Організаційно-економічний механізм регулювання ринку праці України та її регіонів: зміст та особливості трансформації. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2015. № 5. С. 108- 110
13. Гальчинський А.П. Основи економічної теорії. Київ. 2009. С. 86-101.
14. Гаркавенко Н. О. Проблеми зайнятості та безробіття на національному ринку праці. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2009. №4. С.168-172.
15. Ринок праці в умовах війни: основні тенденції та напрями стабілізації. *Центр Разумкова* 2022 URL: <https://razumkov.org.ua/images/2022/07/18/2022-ANALIT-ZAPIS-PISHULINA-2.pdf> (дата звернення 10.11.2022).
16. Мельниченко О. А. Зайнятість населення: сутність, форми, механізми державного регулювання. *Вісник Національного університету цивільного захисту України* 2016, №1 URL: <http://repositsc.nuczu.edu.ua/bitstream/123456789/3023/1/14.PDF> (дата звернення 10.11.2022)
17. Вплив кризи в Україні на сферу праці: попередні оцінки. *Аналітична записка Міжнародної організації праці* від 11.05.2022 року URL: https://ukraine.un.org/sites/default/files/202205/UKR_Brief%20note_11May-2022.pdf (дата звернення: 11.11.2022)
18. Безробіття в Україні: чому кількість офіційно безробітних зменшилася та яка ситуація на ринку праці після війни. *Аналітичний портал «Слово і діло»* URL: <https://www.slovoidilo.ua/2022/06/04/statija/suspilstvo/bezrobittya-ukrayini-chomu-kilkist-oficijno-bezrobitnyx-zmenshylasya-ta-yaka-bude-sytuacziya-rynku-praczi-pislya-vijny> (дата звернення: 11.11.2022)
19. Про затвердження Положення про Державну службу зайнятості : Наказ міністерства економіки України від 16.12.2020 № 2663 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1305-20> (дата звернення: 02.11.2022)

20. Галайда Т.О. Теницька Н.Б. Чорногорська Н.В. Нестандартні форми зайнятості персоналу суб'єктів підприємництва та перспективи їх розвитку в Україні, *Економіка та управління підприємствами 2018 випуск № 3(65) стор 66-77* Режим доступу: http://psae-jrnl.nau.in.ua/journal/3_65_1_2018_ukr/11.pdf (дата звернення: 11.11.2022)
21. Як змінився ринок праці в Україні. Знайти роботу під час війни Державний центр зайнятості. URL: <https://www.dcz.gov.ua/publikaciya/znayty-robotu-pid-chas-viyny-yak-zminyvsya-rynok-praci-v-ukrayini> (дата звернення: 01.11.2022)
22. Щомісячний макроекономічний та монетарний огляд червень 2022 року. Національний банк України URL: https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/MM_2022-06.pdf?v=4 (дата звернення: 30.10.2022)
23. Дружиніна В. В., Скоробрух К. І. Вплив міграції робочої сили на демографічну ситуацію держави. Вісник Хмельницького національного університету. 2013. № 4. С. 81-86.
24. Дружиніна В. В. Державне регулювання регіонального ринку праці XIII Міжнародна науково-практична конференція «Ідеї академіка Вернадського та науково-практичні проблеми сталого розвитку регіонів» 30 вер. 2011. С.49-51.
25. Дружиніна В.В., Луценко Г.П. Гнучкість місцевого ринку праці: теорія і практика : монографія. Кременчук: 2009. 176 с.
26. Дяків О. Формування механізмів регулювання зайнятості. *Україна: аспекти праці*. 2008. № 5. С. 20-23.
27. Євсєєнко О. Деякі аспекти статистичного аналізу зайнятості та безробіття на ринку праці України. *Економіст*. 2007. № 9. С. 37-39.
28. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. Київ: Кондор, 2004. 432 с.

29. Журавлева Г. П. Экономика: учеб. для студ. вузов Москва: Экономист. 2001. 574 с.
30. Кейнс Дж. М. Общая теория занятости процента и денег. Москва: Гелеос АРМ. 1999. 352 с.
31. Літорович О. В. Аналіз ринку фрілансу в Україні, *Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Серія «Проблеми економіки та управління»*. 2020 URL: <https://science.lpnu.ua/sites/default/files/journalpaper/2020/may/21608/maket200296-45-55.pdf> (дата звернення: 11.11.2022)
32. Український ринок фрілансу завойовує світ (2020), Бізнес. URL: <https://business.ua/business/4442-chy-zaminyt-shtuchnyi-intelekt-liudsku-pratsiu-v-maibutnomu> (дата звернення: 11.11.2022)
33. Кір'ян Т. Створення конкурентного ринку праці в умовах інтеграції України у світову економічну систему. *Україна: аспекти праці*. 2008 № 5. С. 3-11.
34. Ковальова Н. О. Сучасні елементи механізму регулювання ринку праці. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2003. № 9. С. 94-95.
35. Ковальська Н. М. Український ринок праці: стан та перспективи розвитку. *Ефективність державного управління*. 2013. Вип. 37. С. 133-139. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/egsiu_2013_37_19 (дата звернення: 11.11.2022)
36. Козарь Т.П. Державне регулювання формування регіонального ринку праці *Держава та регіони*. 2005. № 2. С. 98-102.
37. Козарь Т.П. Мотиваційний механізм у державному регулюванні зайнятості населення. *Держава та регіони*. 2006.-№ 2 . С. 98-101.
38. Козарь Т.П. Основи формування активної державної політики у сфері управління ринком трудових ресурсів. *Актуальні проблеми державного управління: Збір. наук. пр. / за голов, ред. С.М. Серьогін. Д.: ДРІДУ НАДУ, 2006. С. 164-171.*

39. Козарь Т.П. Пріоритети та цілі державної політики в соціальній сфері. *Держава та регіони*. 2005. № 6. С. 144-148.
40. Козарь Т.П. Сучасні проблеми державного регулювання ринку праці на регіональному рівні в Україні. *Економіка та держава*. 2006. № 10 С. 78-80.
41. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / А. М. Колот, О. А. та ін. Київ: КНЕУ, 2009. 711 с.
42. Ком'яков О. М. Державне регулювання перехідної економіки: автореф. на здобуття наук, ступеня дис. канд. екон. наук.: 08.01.01 Київ, 2000. 20 с.
43. Уколова А. А. Ринок праці в умовах периферійного капіталізму (на прикладі України). *Вісник Одеського національного університету. Соціологія і політичні науки*. 2013. Т. 18, Вип. 2(2). С. 64- 72. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vonu_sip_2013_18_2\(2\)_10](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vonu_sip_2013_18_2(2)_10) (дата звернення: 11.11.2022)
44. Ткач А.А. Інституціональні основи ринкової інфраструктури: монографія. Київ. НАН України. Об'єднаний інститут економіки. 2015. 295 с.
45. Петюх В. М. Ринок праці й зайнятість: навч. посіб. / В. М.: МАУП, 2007. 120 с.
46. Чернявська Ю. Б. Економічні важелі механізму державного регулювання ринку праці в Україні. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2011. № 8. С. 102-106.
47. Як пандемія та війна вплинули на дистанційну роботу: аналіз ринку 2019-2022. URL: <https://www.work.ua/news/ukraine/2172/> (дата звернення: 11.11.2022)
48. Чайка Е. В. Напрями вдосконалення державного регулювання ринку праці в Україні. *Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського*, Випуск 11.2016. С. 650-653.

- 49.Маршавін Ю. М. Регулювання ринку праці України: теорія і практика системного підходу: монографія. Альтерпрес, 2011. 396 с.
- 50.Маршавін Ю. М. Теоретико-методологічні основи регулювання ринку праці. *Економіка та держава*. 2004. №7. С. 6- 14.
- 51.Міненко В. Л. Удосконалення механізмів взаємодії державного і регіонального регулювання ринку праці. URL:<http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/db/2010> (дата звернення: 09.11.2022)
- 52.Нижник Н. Р. Системний підхід в організації державного управління: УАДУ, 2008. 160 с.
- 53.Федунчик Л. Г. Ринок праці в Україні: проблеми та напрями їх вирішення. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2016. № 2. С. 31-34. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/rpzn_2016_2_8 (дата звернення: 19.11.2022)
- 54.Червінська Л. П. Загрози розвитку краудворкінгу. *Сфера зайнятості і доходів в умовах цифрової економіки: механізм регулювання, виклики та домінанти розвитку*. тези доп. між. наук.-практ. конф 23-24 жовт. 2019 р. с. 257-260 URL: <https://r.donnu.edu.ua/bitstream/123456789/1622/1/%E2%84%9610.pdf> (дата звернення: 11.11.2022)
- 55.Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття : Закон України від 02.03.2000 № 1533-III URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1533-14> (дата звернення: 02.11.2022)
- 56.Про зайнятість населення : Закон України від від 05.07.2012 № 5067-VI URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17> (дата звернення: 02.11.2022)
57. Світові столиці фрілансу: топ 10 країн. *Payoneer.com* URL: <https://blog.payoneer.com/ua/freelancers-ua/industry-tips-fl-ua/6-countries-capitals-freelancing/> (дата звернення: 11.11.2022)

58. Самолюк Н. М., Костюк Д. О.. Стан та перспективи розвитку фрілансу в Україні. *Вісник Національного університету водного господарства та природокористування*. 2018 №1 С.130-139.
59. Баняс О.В Реалізація державної політики у сфері зайнятості населення в умовах цифрового розвитку. *Публічне управління та кібербезпека: теорія та практика*: зб. матеріалів наук.-практ. конф., м. Київ, 15 вересня 2022 р. Київ, 2022. С. 71-73.

Протокол аналізу звіту подібності науковим керівником

Заявляю, що я ознайомився (-лась) з Повним звітом подібності, який був згенерований Системою виявлення і запобігання плагіату щодо роботи:

Автор: Баняс Олег Васильович

Назва: КМР Баняс ЦВ-601_01.12.22_на плагіат.docx

Координатор: Федірко Наталія Вікторівна

Підрозділ: кафедра національної економіки та публічного управління

Коефіцієнт подібності 1:24.4

Коефіцієнт подібності 2:12.9

Тривога: 1252

Після аналізу Звіту подібності констатую наступне:

☐ виявлені в роботі запозичення є сумнійними і не мають ознак плагіату. Тому робота визнається самостійною і допускається до захисту;

☐ виявлені в роботі запозичення не мають ознак плагіату, але їх надмірна кількість викликає сумніви щодо цінності роботи і самостійності її автора. Роботу направити на доопрацювання;

☐ виявлені в роботі запозичення є недобросовісними і мають ознаки плагіату або в ній містяться навмисні спотворення тексту, що вказують на спроби приховування недобросовісних запозичень. У зв'язку з чим, робота не допускається до захисту.

Обґрунтування:

.....
.....
.....
.....
.....

.....

.....

Дата

Підпис Наукового керівника

«ОФІС ЦИФРОВОГО ВРЯДУВАННЯ»

НАУКОВО-ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦІЯ

**ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ
ТА КІБЕРБЕЗПЕКА:
теорія та практика**

*Збірник матеріалів
науково-практичної конференції
(Київ. 15 вересня 2022)*

Електронне видання

КИЇВ - 2022

УДК 351/004.056

Рекомендовано до друку Вченою Радою Інституту спеціального зв'язку та захисту інформації Національного технічного університету України "Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського" (протокол №4 від 22 жовтня 2022 року)

Публічне управління та кібербезпека: теорія та практика зб. матеріалів наук.-практ. конф.. (Київ, 15 вересня 2022 р.). [Електронне видання]. – Київ : «ОФІС ЦИФРОВОГО ВРЯДУВАННЯ», 2022. – 111 с.

У збірнику висвітлено результати наукових досліджень науково-педагогічних працівників, студентів та аспірантів щодо підвищення якості підготовки здобувачів вищої освіти за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування», удосконалення компетентностей посадових осіб органів публічної влади, законодавчих ініціатив з питань освіти державних службовців, забезпечення національної безпеки держави, інвестиційно-інноваційного розвитку, організації діяльності публічних службовців, цифровізації публічних послуг, інструментів регулювання інформаційного простору та протидії дезінформації в умовах воєнного стану, механізмів взаємодії влади з представниками бізнесу та громадськості у процесі реалізації реформи децентралізації та ін.

Тези публікуються в авторській редакції.

Організаційний комітет залишає за собою право не поділяти думку авторів.

Редколегія збірника/Організаційний комітет конференції:

ШПИГА Петро Семенович	голова оргкомітету, кандидат технічних наук
ВАСЮК Наталія Олегівна	заступник голова оргкомітету кандидат наук з державного управління, доцент
ЖИВОТОВА Ксенія Вікторівна	відповідальний секретар оргкомітету
КАРПЕНКО Олександр Валентинович	доктор наук з державного управління, доцент
ЗАПОРОЖЕЦЬ Тетяна Володимирівна	доктор наук з державного управління, доцент
КАРЛОВА Валентина Володимирівна	доктор наук з державного управління, професор
ФЕДІРКО Наталія Вікторівна	кандидат економічних наук, доцент
ОСЬМАК Антон Сергійович	доктор філософії з публічного управління та адміністрування

УДК 351/004.056

© «ОФІС ЦИФРОВОГО ВРЯДУВАННЯ», 2022
© Колектив авторів, 2022

сучасного стану та тенденцій розвитку цифрової індустрії, щоб мати уявлення наскільки Україна розвинулася у значному напрямку і які має інституціональні чи законодавчі прогалини щодо регулювання цифрової індустрії в Україні.

Ефективна державна політика, як правило, передбачає конкретні механізми та напрями її реалізації. У цьому контексті актуально розглянути організаційні, економічні, фінансові, інституціональні, правові, інформаційні та інші інструменти стимулювання і державної підтримки цифрової індустрії.

Враховуючи наявність передового світового досвіду щодо розвитку цифрової індустрії, цифрової трансформації, функціонування цифрової економіки, державної підтримки цих процесів, доцільно проаналізувати можливість його імплементації в українську практику.

Актуальним є розгляд безпосередніх інструментів, за допомогою яких здійснюється функціонування цифрової індустрії, а саме дослідження конкретних цифрових технологій для підтримки розвитку цифрової індустрії.

З метою концептуального бачення розвитку цифрової індустрії в Україні необхідно сформулювати стратегічні пріоритети державної політики розвитку досліджуваної сфери в Україні.

Баняк Олег Васильович

Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана

РЕАЛІЗАЦІЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В УМОВАХ ЦИФРОВОГО РОЗВИТКУ

Конституція України визначає, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

Доступність, якість, сучасність, функціональність, ефективність, ресурсна забезпеченість та своєчасність надання послуг зі сприяння у

працевлаштуванні дає можливість для покращення якості життя населення.

Значною складовою у сприянні зайнятості населення є якісний оперативний та гнучкий спосіб пошуку вакансій, а у разі потреби надання послуг з професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб, для забезпечення конкурентоспроможності громадянина на ринку праці.

Відомо що в Єдиній інформаційно-аналітичній системі Державної служби зайнятості (далі - ЄІАС) автоматизовано понад 2500 функцій. Доступ до виконання функцій розподілений між 43 ролями користувачів.

Щороку в базі даних ЄІАС налічується більше 1 млн. вакансій та біля 1 млн. безробітних.

Щоденно приймається понад 15 000 рішень щодо осіб, виконується понад 50 000 розрахунків виплат та утримань безробітним, понад 25 000 розрахунків для компенсації ЄСВ роботодавцям.

Для забезпечення відповідності професійно-кваліфікаційного рівня громадян, що шукають роботу, вимогам роботодавців державна служба зайнятості організовує професійне навчання безробітних. Щороку проходять профнавчання понад 150 тис. зареєстрованих безробітних.

Щоденно здійснюється понад 12 000 он-лайн запитів щодо осіб до ПФУ та щомісячно здійснюється обмін щодо працівників – близько 1 млн записів.

Щомісячно завантажуються отримані по обміну дані про сплату ЄВ щодо 650 тис. роботодавців.

В той же час система є не досконалою та не дає можливості в повній мірі інтегруватися в процеси що уже відбуваються в цифровому суспільстві, зокрема в частині зайнятості населення, що не лише створює перешкоди у швидкому і ефективному працевлаштуванні безробітних і осіб, які шукають роботу, а й призводить до низького рівня довіри до Державної служби зайнятості серед шукачів роботи, безробітних та роботодавців, що своєю чергою, ще більше ускладнює пошук кандидатів на наявні вакансії.

Усе це обумовлює потребу в дослідженні сучасного стану та перспектив розвитку державної політики у сфері зайнятості та трансформації Державної служби зайнятості. Відтак, актуальність теми дослідження визначається насамперед об'єктивними процесами розвитку й модернізації ринку праці, потребами суспільства у підвищенні якості надання послуг зі сприяння у працевлаштуванні.

У дослідженні Українського інституту майбутнього передбачено два сценарії розвитку цифрової економіки в Україні: еволюційний та форсований. Наведені розрахунки відповідають еволюційному сценарію розвитку цифрової економіки, який наразі і має місце в Україні. За умови реалізації форсованого сценарію розвитку цифрової економіки її частка у ВВП до 2030 р. складатиме 65 % у ВВП. Водночас за умови реалізації будь-якого сценарію розвитку цифрової економіки у трудовій сфері відбуваються незворотні процеси, які зумовлюють скорочення наявних робочих місць та появу нових, які потребують цифрових навичок. Згідно з прогнозами Євростату, близько 50 % наявних робочих місць у всьому світі можна автоматизувати. Під автоматизацію підпадуть до 60 % професій та щонайменше 30 % видів діяльності до 2030 р. Це дозволить звільнити 40 % робочого часу для постійного навчання та виявлення творчості.

Швидкий розвиток та впровадження цифрових технологій у бізнес-процеси зумовлюють докорінні зміни у сфері праці та соціально-трудових відносин. Відбувається формування нового виду зайнятості – цифрового, який поширюється у глобальному вимірі. Державна служба зайнятості, як орган що реалізує політику у сфері зайнятості населення значно відстає за темпами діджиталізації економіки в Україні. А враховуючи що цифрова зайнятість має глобальний характер, і уже є невід’ємною складовою суспільства у всьому світі це зумовлює потребу у моніторингу такої зайнятості та адаптації національних інструментів надання послуг у сфері зайнятості населення.

Репко Артем Сергійович

Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана

ЦИФРОВА РОЗВІДКА В УМОВАХ ІНФОРМАЦІЙНИХ ВІЙН

У період війни в країні, забезпечення безпеки всіх громадян та збереження територіальної цілісності і єдності держави є пріоритетом для всіх органів державного управління. Зокрема й підтримка інформаційної безпеки в країні та протистояння пропаганді, маніпуляціям, дезінформації населення, впливу на масову свідомість суспільства. Цифрова розвідка сприяє збереженню інформаційної безпеки держави, а також контролює появу і вплив зовнішніх чинників, які можуть похитнути ситуацію в середині країни й у медійному

ЗМІСТ

Бабин І. С. ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА У СФЕРІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я ПРИ НАДАННІ ВТОРИННОЇ МЕДИЧНОЇ ДОПОМОГИ В УМОВАХ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ	3
Сгорова Д. Є. ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА ЩОДО ЗАПРОВАДЖЕННЯ ЕЛЕКТРОННОЇ СИСТЕМИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я (E-HEALTH) ПРИ НАДАННІ ПЕРВИННОЇ МЕДИЧНОЇ ДОПОМОГИ В УКРАЇНІ	7
Павловська К. П. ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА У СФЕРІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я З НАДАННЯ ПЕРВИННОЇ МЕДИЧНОЇ ДОПОМОГИ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ЦИФРОВИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ	10
Прант С. А. ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ У СФЕРІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ МЕДИЧНОЇ ДОПОМОГИ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ	13
Петрик А. А. МЕХАНІЗМИ ОЦІНЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ У ІНСТИТУЦІЯХ ЄС	16
Підшморга С. О. НАЦІОНАЛЬНІ ЦІННОСТІ ТА ІНТЕРЕСИ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ДЕРЖАВНОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ	18
Внукова І. І. РОЗВИТОК ОСОБИСТОСТІ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ В ПРОЦЕСІ ЗДІЙСНЕННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	20
Петькун С. А. ДІЯЛЬНІСТЬ КЕРІВНИКА ОРГАНУ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ: ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ТА УПРАВЛІНСЬКИЙ РОЗВИТОК	23
Калоян А. В. ІНСТРУМЕНТАРІЙ ПРИЙНЯТТЯ ДЕРЖАВНО- ПОЛІТИЧНИХ РІШЕНЬ В ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ ТА АДМІНІСТРУВАННІ	29
Терещенко І. В. ЦИФРОВІЗАЦІЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ ТА ЗАХИСТУ ВІД БЕЗРОБІТТЯ	31

Дрозд І. П. СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ В ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ІНТЕГРАЛЬНОЇ СПРОМОЖНОСТІ РОЗВИТКУ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД	36
Романенко Є. О. ІНСТРУМЕНТАРІЙ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО – ЕКОНОМІЧНОЮ СФЕРОЮ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ	38
Крижба Д. В. УПРАВЛІННЯ МІСЦЕВИМИ ФІНАНСАМИ НА ШЛЯХУ ЗМІЦНЕННЯ СПРОМОЖНОСТІ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД	39
Бицань Є. О. ЦИФРОВІ ТЕХНОЛОГІЇ, ЯК ІНСТРУМЕНТ ТРАНСФОРМАЦІЇ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ НА ЗАГАЛЬНОНАЦІОНАЛЬНОМУ РІВНІ.....	41
Костенко М. М. РОЗВИТОК ЦИФРОВОГО СУСПІЛЬСТВА В УКРАЇНІ ТА СВІТІ.....	44
Логійко І. С. ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ: ВЛАДА, ЛІДЕРСТВО, АВТОРИТЕТ	47
Бур'ян Т. Л. ДЕРЖАВНІ МЕХАНІЗМИ ОХОРОНИ НАВКОЛИШНЬОГО ПРИРОДНОГО СЕРЕДОВИЩА В УМОВАХ РОЗВИТКУ ЦИФРОВОГО СУСПІЛЬСТВА	52
Новосьолова І. О. ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА У СФЕРІ ДОНОРСТВА КРОВІ В УКРАЇНІ.....	55
Шувасв А. А. ПОЛІТИЧНА КУЛЬТУРА ТА ПУБЛІЧНІ КОМУНІКАЦІЇ В УМОВАХ РОЗВИТКУ ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА»	59
Родічева Н. О. ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПРИВАТНОГО СЕКТОРА У СФЕРІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ	63
Олексійчук Ю.В. ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА ЗАЙНЯТОСТІ В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ.....	66

Козлов М. Ю. ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ ЦИФРОВОЇ ІНДУСТРІЇ В УКРАЇНІ	68
Баняс О. В. РЕАЛІЗАЦІЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В УМОВАХ ЦИФРОВОГО РОЗВИТКУ	71
Рєпко А. С. ЦИФРОВА РОЗВІДКА В УМОВАХ ІНФОРМАЦІЙНИХ ВІЙН	73
Сусітіна К. О. ЦИФРОВА ТРАНСФОРМАЦІЯ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ В УКРАЇНІ	76
Тараненко О. О. ІНФОРМАЦІЙНІ КАМПАНІЇ ЯК ІНСТРУМЕНТ КОМУНІКАЦІЇ В ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ	80
Туєва І. І. ДОСТУП ДО ПУБЛІЧНОЇ ІНФОРМАЦІЇ: МЕХАНІЗМИ РЕГУЛЮВАННЯ	81
Бондарчук Д. В. ІНТЕЛЕКТУАЛЬНІ СИСТЕМИ ПРИЙНЯТТЯ ДЕРЖАВНО-УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ	85
Полякова А. А. РОЗВИТОК ЦИФРОВОЇ ДЕМОКРАТІЇ: УКРАЇНСЬКИЙ ТА ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД	87
Яцук С. В. НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗАСАДИ ЗАПРОВАДЖЕННЯ ЄДИНОГО ДЕРЖАВНОГО РЕЄСТРУ ПРИЗОВНИКІВ, ВІЙСЬКОВОЗОБОВ'ЯЗАНИХ ТА РЕЗЕРВІСТІВ	89
Батрак К. В. ФОРМУВАННЯ ІДЕОЛОГІЧНОЇ КОМУНІКАЦІЇ ЯК ЗАСОБУ КОНСОЛІДАЦІЇ УКРАЇНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА	91
Гожа Б. Б. ВПЛИВ ІНТЕРНЕТ-МЕДІА НА МАСОВУ СВІДОМІСТЬ: КОНСТРУКТИВНА ТА ДЕСТРУКТИВНА РОЛЬ ДЕРЖАВИ	94
Савченко Ю. В. СТРАТЕГІЯ ЦИФРОВОГО РОЗВИТКУ: ДОСВІД ЄС ДЛЯ УКРАЇНИ	96

Тишковець А. В.

ЦИФРОВІ МЕХАНІЗМИ ОЦІНКИ ВТРАТ РИНКУ ПРАЦІ
УКРАЇНИ ВІД РОСІЙСЬКОЇ АГРЕСІЇ 101

Чорний П. І.

КОНСЕРВАТИЗМ ТА ВПЛИВ ЛЮДСЬКОГО ФАКТОРУ
В ДЕРЖАВНОМУ УПРАВЛІННІ 104

Наукове видання

збірник тез
науково-практичної конференції

**ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ
ТА КІБЕРБЕЗПЕКА:
теорія та практика**

Київ. Вересень 2022

Електронне видання

Авторська редакція

Упорядник
ГО «ОФІС ЦИФРОВОГО ВРЯДУВАННЯ»
digital.gov.office@gmail.com