

Міністерство освіти і науки України
Державний торговельно-економічний університет
Вінницький торговельно-економічний інститут
Кафедра економіки та міжнародних відносин

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

Особливості діяльності центрів зайнятості в системі соціального захисту в умовах сучасного ринку праці (за матеріалами Вінницького обласного центру зайнятості Барської районної філії, м. Бар, Жмеринський р-н, Вінницька обл.)

Здобувача вищої освіти
освітнього ступеня «бакалавр»
4 курсу, групи СЗ-41д,
спеціальності 232 «Соціальне
забезпечення»
ОП «Соціальне забезпечення»
денної форми навчання

Надія БЕВЗ

Науковий керівник
кандидат економічних наук,
доцент

Тетяна ПАВЛЮК

Гарант освітньої програми
доктор економічних наук,
доцент

Лілія МАРТИНОВА

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ.....	6
1.1. Державна служба зайнятості України в умовах ринкової економіки	6
1.2. Завдання та функції державної служби зайнятості	10
РОЗДІЛ 2. ДІЯЛЬНІСТЬ ЦЕНТРІВ ЗАЙНЯТОСТІ В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ (НА ПРИКЛАДІ БАРСЬКОЇ ФІЛІЇ ВІННИЦЬКОГО ОБЛАСНОГО ЦЕНТРУ ЗАЙНЯТОСТІ)	14
2.1. Структура та основні послуги державної служби зайнятості.....	14
2.2. Порядок отримання статусу безробітного в умовах карантинних обмежень та воєнного стану через Єдиний портал державних послуг «Дія».....	20
РОЗДІЛ 3. ОСОБЛИВОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ЦЕНТРІВ ЗАЙНЯТОСТІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ВІЙНИ.....	25
3.1. Безробіття в умовах війни	25
3.2. Шляхи вдосконалення роботи центрів зайнятості в сучасних умовах	28
ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ.....	34
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	36
ДОДАТКИ.....	41

ВСТУП

Стан справ у сфері зайнятості є важливим для суспільства, оскільки він визначає можливості громадян отримати роботу та забезпечити своє існування. Державні органи та установи, які мають вплив на зайнятість, несуть велику відповідальність за створення умов для створення робочих місць та розвитку економіки. У багатьох країнах існують Державні служби зайнятості, які виконують роль посередника між безробітними громадянами та роботодавцями. Головне завдання цих служб полягає в підвищенні ефективності своєї діяльності, а також у забезпеченні взаємодії з зацікавленими сторонами.

Служби зайнятості відіграють важливу роль в економічній і соціальній структурах країн. Хоча конкретні функції та завдання служб зайнятості можуть відрізнятися залежно від країни, соціального устрою та рівня розвитку, деякі загальні тенденції можуть бути помічені.

Соціальний захист і підтримка населення є важливими аспектами в сучасному суспільстві. Розвинуті країни визнають необхідність проведення спеціальних законодавчих та організаційних заходів для забезпечення соціальної безпеки, підтримки вразливих груп населення та забезпечення соціальної справедливості.

Проблеми безробіття вимагають від державної служби зайнятості підвищення ефективності їх діяльності, чіткої організації роботи. Війна завдає збитків українській економіці, що призводить до ускладнень на ринку праці. Сьогодні більшість стикається з матеріальними проблемами, несвоєчасною виплатою заробітної плати, низьким рівнем пенсійного забезпечення, безробіттям. Вирішення цих проблем не може чекати. Саме тому, що проблема безробіття сьогодні в Україні досить актуальна.

Як свідчать сучасні аналітико-соціологічні дослідження, сучасний вітчизняний ринок праці, не може запропонувати достатню кількість вакантних робочих місць. В Україні спостерігаємо дисбаланс між попитом і пропозицією робочої сили: на одне робоче місце претендує сім незайнятих громадян. Однак,

крім кількісного дисбалансу, існує ще й якісний, професійний. Тому, навіть за великої кількості вільних робочих місць, проблема працевлаштування існуватиме, бо кожна людина шукатиме роботу відповідну своїй освіті, професійним звичкам. Проблема безробіття, як негативного переходу до ринкової економіки є у багатьох країнах світу, розрізняють лише форми і масштаби безробіття.

При написанні кваліфікаційної роботи ми вивчали праці соціологів, психологів, педагогів, статистів, як вітчизняних, так і зарубіжних авторів. Серед вітчизняних слід відмітити дослідження С. Калініної [24], А. Кощєєва [27], О. Майсюри [29; 30], Ю. Маршавіна [32], Т. Павлюк [38], які досліджували причини виникнення та поширення безробіття в Україні. Також при дослідженні обраної теми ми використовували нормативно-правові акти.

Метою нашого дослідження є вивчення особливостей діяльності центрів зайнятості в системі соціальної роботи в умовах сучасного ринку праці. Виходячи з мети дослідження, нами були поставлені наступні завдання:

- дослідити теоретичні аспекти формування ринку праці в Україні;
- проаналізувати діяльність Барської філії Вінницького обласного центру зайнятості;
- запропонувати шляхи вдосконалення роботи центрів зайнятості в умовах сучасного ринку праці.

Об'єктом дослідження є процеси щодо розвитку сучасного вітчизняного ринку праці. Предметом дослідження є ефективна діяльність центрів зайнятості в особливих умовах розвитку сучасного ринку праці.

У роботі використовувалися наступні методи: контент-аналіз інформаційних джерел, а також методи спостереження, фактологічного аналізу, зіставлення, поєднання кількісного та якісного аналізу, які дозволили узагальнити статистичні дані щодо рівня безробіття протягом 2020-2022 рр., виплат допомоги по безробіттю, а також кількості працевлаштованих за гендерними показниками та видами економічної діяльності.

Апробація результатів дослідження здійснювалась у формі доповідей на науково-практичних конференціях Вінницького торговельно-економічного

інституту Державного торговельно-економічного університету: XII Всеукраїнська студентська науково-практична конференція «Актуальні проблеми ефективного соціально-економічного розвитку України: пошук молодих»: Студентське наукове товариство «ВАТРА» ВТЕІ ДТЕУ, 20 квітня 2023 р., м. Вінниця.

Робота складається зі вступу, основної частини, зміст якої розкривається в 3 розділах, висновків та пропозицій, списку використаних джерел (50 джерел), додатків.



РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

1.1. Державна служба зайнятості України в умовах ринкової економіки

Сьогодні, в умовах переходу України до ринкових відносин та процесів євроінтеграції одним із найважливіших завдань країни є формування стабільного та ефективного ринку праці, що передбачає, насамперед, запровадження ефективної політики зайнятості населення. Саме зайнятість повинна відігравати одну із найважливіших ролей у забезпеченні економічного зростання країни. Вирішенням питань зайнятості населення займаються низка державних соціальних структур та організацій, серед яких на чільному місці знаходиться Державна служба зайнятості.

Історія становлення Державної служби зайнятості України пройшла досить тривалий шлях розвитку та вдосконалення. Ще у двадцяті роки ХХ століття в Україні були створені біржі праці, завданням яких була робота з безробітними. На відміну від сучасної державної служби зайнятості України, яка має широкий спектр діяльності, біржі праці мали обмежене коло функцій. Вони лише сприяли тимчасово незайнятим громадянам у працевлаштуванні та виплачували грошову допомогу безробітним [13, с. 21].

Із тих часів органи праці України мали неодноразову реорганізацію, при цьому змінювались (розширювались і звужувались) їх функції, але постійно в складі цих органів були структури, які займалися працевлаштуванням незайнятих громадян. Первинна база, на якій утворилася державна служба зайнятості, ані кількісно, ані якісно не відповідала завданням, які постали у зв'язку з переходом до ринкових відносин. Чисельно вона налічувала в 80-ті рр. ХХ століття лише 2200 працівників (спеціалістів і технічного обслуговуючого персоналу). Це означало, що на одного працівника служби припадало майже 24 тис. жителів, що в 20 разів більше, ніж навантаження на одного працівника аналогічної служби у Швеції та Німеччині. Функціонувала служба тільки у 52% міст та районів республіки. Багато людей, які займали посади спеціалістів, насправді такими не

були і спеціального навчання не проходили. Через мізерну заробітну плату і невисокий авторитет служби у той час сюди йшли працювати чимало військових пенсіонерів і просто людей випадкових. Витрати на утримання цих служб також були мізерні (близько 10 млн. крб. на рік у той час) і припадали, в основному, на заробітну плату.

Але головне полягало в тому, що ті структури працевлаштування, які обслуговували планову централізовану систему управління народним господарством, працювали не на конкретну людину, а на підприємства та організації, забезпечуючи виконання плану щодо їх комплектування. Це склалося тому, що суб'єкти господарювання, у своїй переважній більшості, через низьку продуктивність праці та важкі або несприятливі її умови мали недокомплект кадрів. Особливо це стосувалося будівництва, сільського господарства, галузей легкої, харчової, вугільної, металургійної промисловості. За кожного працевлаштованого громадянина підприємства і організації оплачували службі 5 карбованців. За рахунок цих коштів, у разі перевиконання планів працевлаштування та оргнабору, отримувались премії, путівки, будувалось житло для працівників служби. Ось чому замовникові, тобто підприємству, слід було догодити перед усім[13, с. 26].

Однак перехід до ринкової економіки вимагає перебудови служб працевлаштування і створення централізованої структури державних органів, які займаються регулюванням зайнятості населення і формуванням ринку праці. Це важливий елемент розвитку ефективної системи зайнятості.

Створення централізованої структури державних органів дозволяє забезпечити комплексний підхід до регулювання зайнятості населення і формування ринку праці. Такі органи можуть включати Державну службу зайнятості, яка відповідає за посередництво між роботодавцями та безробітними, надання підтримки при пошуку роботи. Ця централізована структура може забезпечити ефективність і координацію різних заходів і програм, спрямованих на покращення зайнятості, підвищення якості робочої сили і відповідність потребам ринку праці.

Служба зайнятості в Україні впроваджена Постановою Кабінету Міністрів України від 21 грудня 1990 р. № 381 «Про утворення державної служби зайнятості населення України». Постановою Кабінету Міністрів України від 24 червня 1991 р. № 47 затверджено Положення про Державну службу зайнятості, згідно якому Державна служба зайнятості визнана централізованою структурою спеціальних органів, впроваджених для комплексного вирішення питань регулювання зайнятості населення, професійної орієнтації; працевлаштування і соціальної підтримки тимчасово не працюючих громадян[12]. Таким чином, законодавство про зайнятість населення регламентує функціонування ринку праці, який формується в Україні в результаті розвитку ринкових відносин. Згідно з Положенням Державна служба зайнятості України складається з таких структурних одиниць (рисунок 1.1).

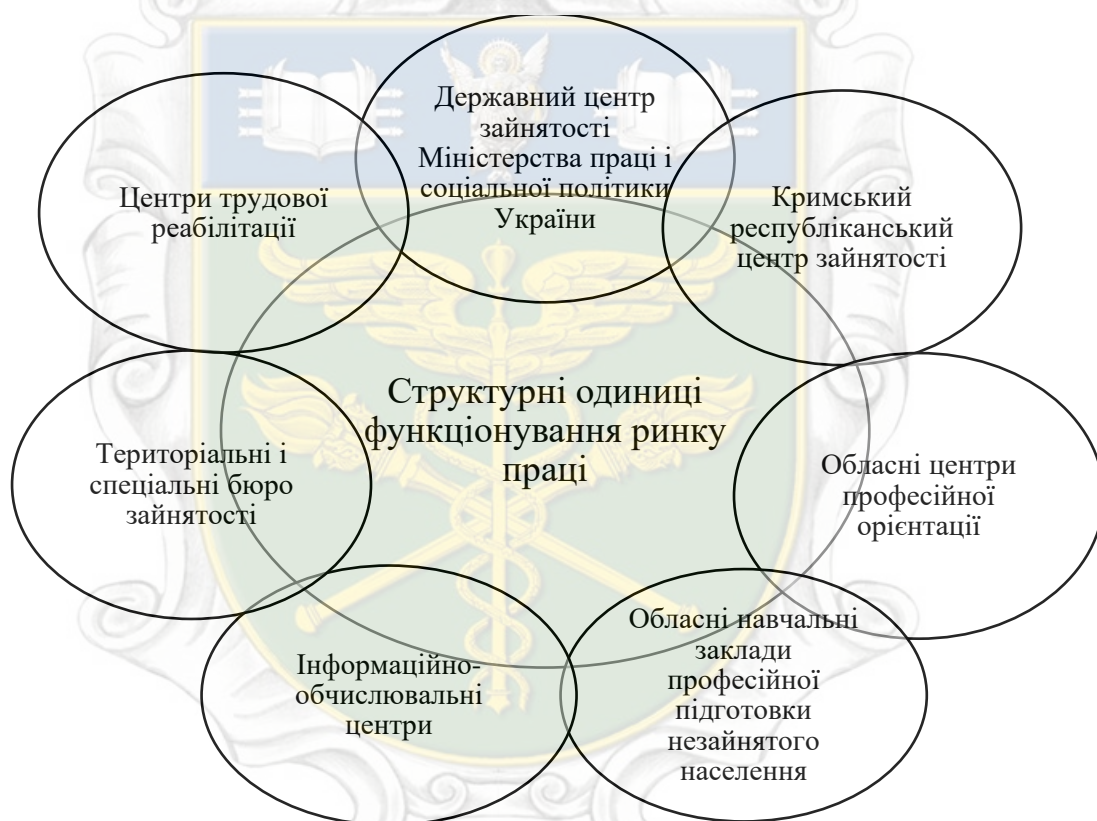


Рисунок 1.1 – Структурні одиниці функціонування ринку праці [43]

Оскільки Державний центр зайнятості вирішує питання, пов'язані з проведенням загальнодержавної політики зайнятості і реалізацією великих

програм зайнятості. Він відповідає за координацію та контроль над роботою регіональних, обласних, міських і районних центрів зайнятості.

Існує три основні напрямки процесу формування механізму зайнятості населення (рисунок 1.2.).



Рисунок 1.2 – Напрямки процесу формування механізму зайнятості населення [46, с. 72]

Зайнятість населення включає в себе встановлення чисельної вивільненої робочої сили, забезпечення працевлаштування вивільнених, формування механізму залучення незайнятого населення в суспільно-корисну діяльність і перерозподіл його з допомогою системи різноманітних сфер прикладання праці.

Формування ринку робочої сили включає встановлення категорії громадян, які потребують працевлаштування: безробітних в результаті вивільнення з виробництва, безробітних з раніше непрацюючих осіб, що отримують допомогу по безробіттю, і тих, хто згоден пройти підготовку і перепідготовку кадрів.

Система державної і регіональних (обласних) служб зайнятості відіграє важливу роль у регулюванні зайнятості і забезпеченні соціального захисту населення. Ці служби відповідають за збір, обробку та аналіз даних про стан ринку праці, вивільнених робітників, безробітних та інших аспектів зайнятості.

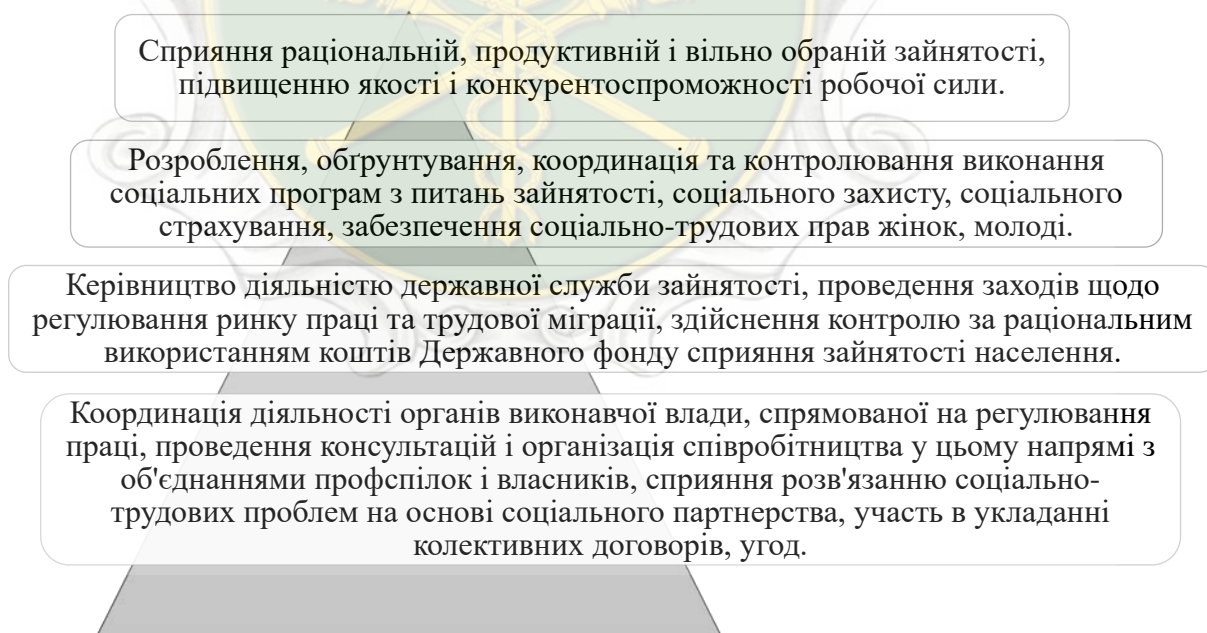
Формування системи зайнятості і надання службами зайнятості послуг громадянам України здійснюється безкоштовно, за рахунок Державного фонду сприяння зайнятості[37].

Таким чином, Державна служба зайнятості є тією установою, яка може і повинна підтримувати людей під час кризових моментів на ринку праці, зокрема поєднуючи цифрові рішення з послугами персонального консультування та посередництва в працевлаштуванні.

1.2. Завдання та функції державної служби зайнятості

Міністерство праці та соціальної політики відіграє важливу роль у регулюванні ринку праці в державі. Міністерство має широкий мандат і відповідальність за розробку та виконання стратегічних планів і заходів у галузі зайнятості населення та соціальної політики. Спільно з Державним центром зайнятості розробляє Державну програму зайнятості населення, яка визначає основні пріоритети, стратегію та заходи щодо підтримки зайнятості.

Відповідно до положення про Міністерство праці та соціальної політики України основними його завданнями є (рисуюнок 1.3).



Рисуюнок 1.3 – Основні завдання Мінсоцполітики України [46]

Безпосереднім виконавцем цього регулювання і провідником державної політики зайнятості є державна служба зайнятості, яка здійснює конкретні заходи щодо запобігання масовому безробіттю по всій території України, бере активну участь у її розробці, проводить аналіз дієвості цих заходів, своєчасно вносить необхідні пропозиції, щодо їх коригування в залежності від конкретної економічної ситуації, визначає теми прикладних наукових досліджень.

Відповідно до Постанови Ради Міністрів УРСР від 21 грудня 1990 р. на державну службу зайнятості було покладено обов'язки (таблиця 1.2).

Таблиця 1.2 – Обов'язки Державної служби зайнятості

Аналіз стану ринку праці, прогноз попиту та пропозиції робочої сили, підготовка із зацікавленими організаціями державної та територіальних програм зайнятості населення, забезпечення їх реалізації.
Облік громадян, які звертаються з питань працевлаштування, надання їм допомоги у підборі роботи та працевлаштуванні.
Забезпечення населення достовірною, повною та оперативною інформацією про можливості працевлаштування на основі обліку вільних робочих місць - та вакантних посад.
Проведення професійної орієнтації та консультацій населення, в тому числі молоді.
Організація професійної підготовки та перепідготовки працівників, вивільнюваних з підприємств, установ та організацій, осіб, які відчують складності у працевлаштуванні, а також інших категорій незайнятого населення.
Надання підприємствам, установам та організаціям, незалежно від форм власності та господарювання, допомоги у доборі необхідних їм працівників, консультування та забезпечення їх інформацією про стан ринку праці.
Підготовка пропозицій та висновків про використання праці іноземних громадян, які залучаються в Україну, для виконання робіт за міждержавними угодами та ліцензіями.
Забезпечення, в межах своєї компетенції, соціального захисту незайнятих громадян.
Здійснення контролю за виконанням підприємствами, установами та організаціями, незалежно від форм власності та господарювання, законодавства про зайнятість населення (надалі ці функції лягли в основу Положення про державну службу зайнятості).

Правовими засадами Державної служби зайнятості, як і інших суб'єктів інфраструктури ринку праці, є Конституція і законодавчі акти України. Передусім, це Закони України «Про зайнятість населення» та «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття». Крім того, у своїй діяльності Державна служба зайнятості керується: «Положенням про державну службу зайнятості населення», «Положенням про порядок реєстрації, перереєстрації та ведення обліку громадян, які шукають роботу, і безробітних, виплати допомоги по безробіттю, а також умови надання

матеріальної допомоги в період професійної підготовки та перепідготовки», «Положенням про порядок надання матеріальної допомоги по безробіттю», «Положенням про порядок бронювання на підприємствах, в організаціях і установах робочих місць для працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту», «Положенням про порядок організації та проведення оплачуваних громадських робіт», «Положенням про порядок організації сезонних робіт», «Положенням про порядок надання безпроцентної позики безробітним для зайняття підприємницькою діяльністю»[1].

Всю різноманітність функцій, які виконують служби зайнятості (більшість яких стосується України) можна об'єднати у три типи і сім груп (таблиця 1.2).

Таблиця 1.2 – Функції Державної служби зайнятості

Типи функцій	Групи функцій
I. Надання соціальних послуг клієнтам	Функції трудового посередництва, які полягають в наданні допомоги особам, що шукають роботу, в пошуку і підборі підходящого робочого місця, роботодавцям — в швидкому заповненні вакансії працівниками, що володіють необхідними професійними навичками
	Мотиваційно-активізуюча група, яка передбачає різноманітні заходи, спрямовані на підвищення активності безробітних, у пошуку роботи, посилення їхньої мотивації до трудової діяльності, підвищенню конкурентоспроможності на ринку праці. Звичайно, ці заходи включають організацію професійного навчання, проведення семінарів із безробітними по техніці пошуку роботи; сприяння започаткуванню ними власного бізнесу, залучення незайнятих громадян до участі в громадських оплачуваних роботах.
	Соціально-захисна група – визначення, нарахування та надання допомоги по безробіттю, інших видів матеріальних виплат; працевлаштування осіб, які неідеально на рівних умовах конкурувати на ринку праці (інвалідів, молоді, жінок із малолітніми дітьми тощо).
II. Допоміжні функції (носять або підпорядкований характер до функцій першого типу або забезпечують внутрішню життєдіяльність служби, але безпосередньо не пов'язані з обслуговуванням клієнтів – незайнятих)	Розпорядчо-фінансова група, що спрямована на формування фонду сприяння зайнятості, ощадливе використання коштів, фінансове забезпечення виплати допомоги по безробіттю й інших видів матеріальної допомоги, організацію внутрішньої господарської діяльності (зарплата персоналу, оренда помешкань і майна, закупівля техніки й інвентар), фінансування проф. навчання незайнятих громадян і організації оплачуваних громадських робіт, видачу безпроцентних позичок безробітним для заняття підприємницькою діяльністю тощо.
	Контрольна група, характеризується тим, що має загальну контролюючу спрямованість за дотриманням законодавства про зайнятість і дотриманням фінансової дисципліни (прийом на роботу осіб в межах 5-відсоткової квоти, своєчасне інформування підприємствами центрів зайнятості про майбутнє вивільнення

громадян і роботодавців)	працівників, про вільні робочі місця й осіб, прийнятих на роботу; за повним і своєчасним відрахуванням коштів у фонд сприяння зайнятості; за правильною витратою коштів підрозділами служби). Ліцензійні-дозвільна група: видача дозволів на працевлаштування іноземних громадян, а суб'єктам підприємницької діяльності – на використання їхньої праці, комерційним організаціям – на надання платних послуг, пов'язаних із профорієнтацією і працевлаштуванням населення.
III. Управління (регулювання) ринком праці	Інформаційно-аналітична і прогностична група, пов'язана з забезпеченням процесу управління – зі збором й аналізом різноманітної статистичної і соціологічної інформації про ринки праці; інформуванням громадян, органів влади, громадськості про процеси, явища і тенденції, що відбуваються на ньому; розробкою прогнозів щодо попиту і пропозиції робочої сили (у тому числі по галузях і регіонах); участю в підготовці програм зайнятості населення і заходів соціального захисту населення від безробіття.

Ефективність роботи Державної служби зайнятості залежить від рівня кваліфікації та досвідченості її працівників, особливо базової районної (міської) ланки, які безпосередньо і щоденно працюють з людьми; а також від матеріально-технічного забезпечення і, перш за все, електронного оснащення.

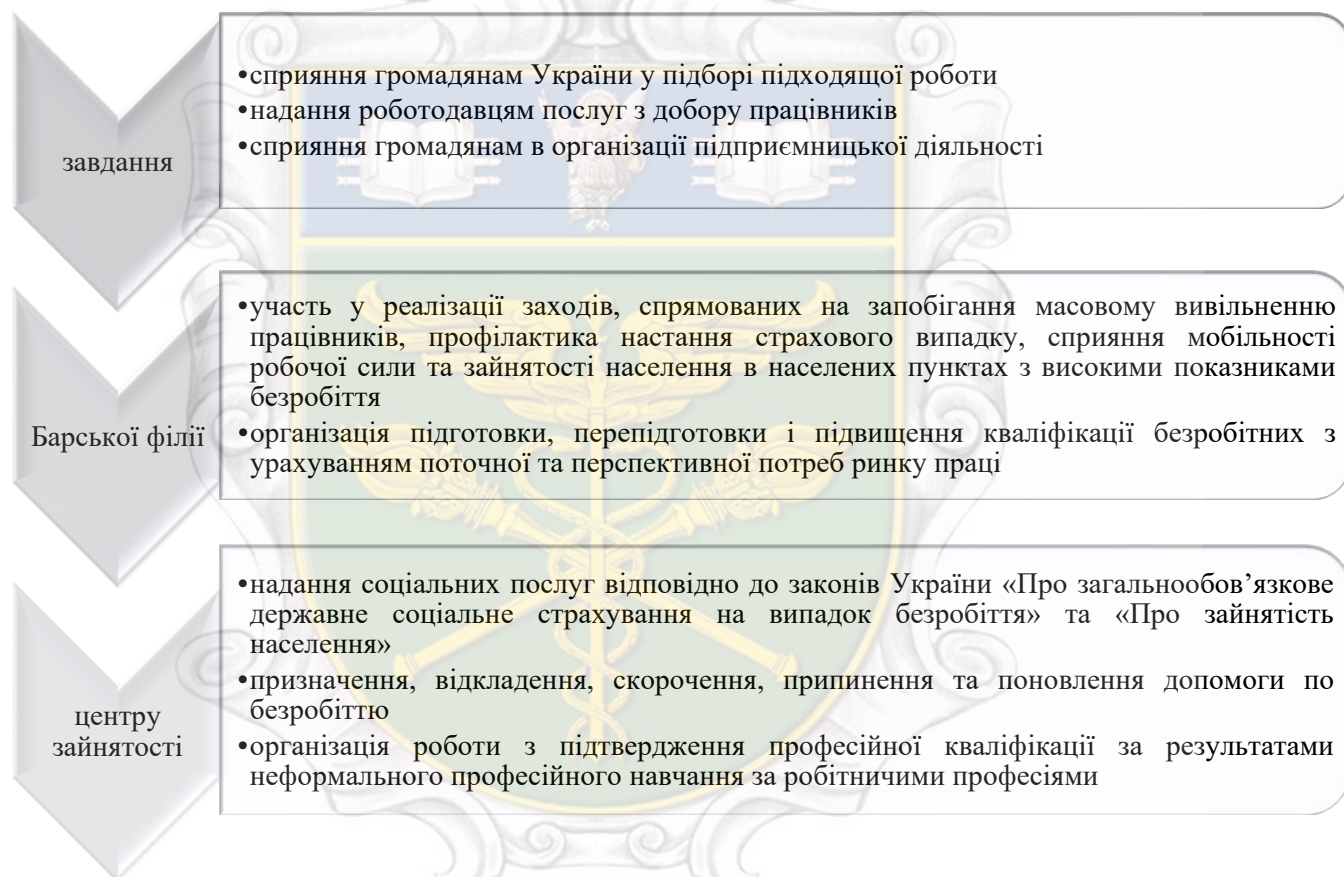
Отже, пріоритетом у діяльності Державної служби зайнятості є підтримка громадян України в управлінні своєю кар'єрою і навчання протягом усього життя для того, щоб бути конкурентоспроможними на ринку праці. Усе інше – питання конкуренції і вибору безробітними та роботодавцями партнера в задоволенні наявних потреб у сфері зайнятості. Незважаючи на можливості і повноваження Державної служби зайнятості з адаптації безробітних до умов сучасного ринку праці та підвищення їх кваліфікаційної привабливості для роботодавців, є необхідність удосконалення співпраці з приватними агентствами зайнятості, громадськими організаціями, суб'єктами освітньої діяльності, організаціями роботодавців та профспілками як із стейкхолдерами, адже спільна мета – зменшити кількість безробітних та збільшити кількість тих, хто працює легально.

РОЗДІЛ 2

ДІЯЛЬНІСТЬ ЦЕНТРІВ ЗАЙНЯТОСТІ В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ (НА ПРИКЛАДІ БАРСЬКОЇ ФІЛІЇ ВІННИЦЬКОГО ОБЛАСНОГО ЦЕНТРУ ЗАЙНЯТОСТІ)

2.1. Структура та основні послуги державної служби зайнятості

З метою реалізації мети і завдань кваліфікаційної роботи, ми досліджували діяльність Барської філії Вінницького обласного центру зайнятості. Філія є відокремленим підрозділом Вінницького обласного центру зайнятості, здійснює функції, покладені на неї центром зайнятості. Основні завдання філії представлені на рисунку 2.1.



Джерело: розроблено автором

Рисунок 2.1 – Основні завдання Барської філії Вінницького обласного центру зайнятості

Барська районна філія Вінницького обласного центру зайнятості є державною установою в структурі єдиної державної системи – Державної служби

зайнятості. В своїй діяльності Філія керується Конституцією та законами України, постановами Верховної Ради України, актами Президента України, Кабінету Міністрів України, Міністерств соціальної політики та економіки України, рішеннями правління Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття, іншими нормативно-правовими актами, наказами та дорученнями Голови Державної служби зайнятості та директора Вінницького обласного центру зайнятості.

Барська районна філія Вінницького обласного центру зайнятості відповідно до покладених основних завдань, здійснює облік осіб, які звертаються за сприянням у працевлаштуванні, та наданих їм послуг; здійснює підбір відповідної роботи та сприяє у працевлаштуванні; видає особам, що знаходяться на обліку, довідки про нарахування допомоги по безробіттю, перебування на обліку тощо.

Філію очолює директор, який призначається на посаду та звільняється з посади директором Вінницького обласного центру зайнятості за погодженням з Головою Державної служби зайнятості. Директор філії має заступника.

Станом на червень місяць 2022 року філія має наступну структуру (таблиця 2.1).

Таблиця 2.1 – Структура Барської районної філії Вінницького обласного центру зайнятості

Відділи філії	
відділ надання соціальних послуг	відділ взаємодії з роботодавцями
6 осіб	6 осіб

Послугами Барської районної філії Вінницького обласного центру зайнятості щороку користуються більше 3 тисяч осіб – жителів Барської та Копайгородської територіальних громад Жмеринського району.

Таблиця 2.2 – Кількість безробітних осіб, зареєстрованих у Барській філії Вінницького обласного центру зайнятості

Роки	Кількість безробітних	Приріст %	Виплати допомоги по безробіттю	Відхилення
2020	3332		28326000 грн	
2021	3555 (+ 223 особи)	≥ 6,7	45070000 грн	+ 16744000 (+ 59%)
2022	3400 (- 155 осіб)	≤ 4,4	41466000 грн	- 3624000 (- 8%)
2023	4031 (+ 631 особа)	≥ 18,9	41395690 грн	- 70310 (- 3%)

Джерело: розроблено автором

Зазначені показники є відображенням специфіки ринку праці громад – переважаюча сезонність робіт в аграрному секторі економіки та переробній галузі. Саме тому для підтримання безробітних в період пошуку роботи Філія спрямовувала громадянам кошти у вигляді допомоги по безробіттю.

Для фіксації виконуваних завдань щодо надання соціальних послуг безробітним філією формуються персональні картки таких осіб, як в паперовому варіанті, так і засобами Єдиної інформаційно-аналітичної системи даних Державної служби зайнятості. До такої картки долучаються документи, подані особою відповідно до норм чинного законодавства – заява про надання статусу безробітного та заява про призначення допомоги по безробіттю та додатки, підтверджені підписами клієнта та засвідчені підписом працівника філії [37].

Допомога по безробіттю розраховується для кожного клієнта філії індивідуально з урахуванням наявного страхового стажу в особи та розміру її середньомісячного доходу впродовж року перед звернення до служби зайнятості. Для цього використовуються дані з Державних реєстрів, отримані в установленому порядку обміну інформацією. Прийняття рішень по особі здійснюється відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття». У разі потреби по клієнтові може бути проведено розслідування страхового випадку.

Барською районною філією Вінницького обласного центру зайнятості проводяться семінари з клієнтами служби зайнятості, тренінги та інформаційно-

консультаційні заходи. Такі заходи є ефективними та впливають на працевлаштування населення, що знаходиться на обліку філії, що зазначено в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3 - Кількість працевлаштованих осіб, зареєстрованих у Барській філії Вінницького обласного центру зайнятості

Роки	Кількість працевлаштованих	З них:	
		жінок	чоловіків
2020	754	313	441
2021	893	406	487
2022	621	330	291

Джерело: розроблено автором

Як видно із показників, зазначених у таблиці до 2022 року спостерігалася тенденція збільшення показника працевлаштованих осіб, зареєстрованих у Барській філії Вінницького обласного центру зайнятості. Це вказує на ефективну роботу Філії з питань працевлаштування громадян. З позицій гендерного підходу, то переважає кількість працевлаштованих серед чоловіків.

Проте у 2022 році кількість працевлаштованих зменшилася. Цей фактор пов'язаний, на нашу думку, із початком війни, що призвела до масового закриття (через руйнації чи переїзд) підприємств, організацій. Окрім того, частка працевлаштованих осіб переважає серед жінок.

У професійному розрізі працевлаштування осіб, зареєстрованих у Барській філії Вінницького обласного центру зайнятості має наступний вигляд (таблиця 2.4).

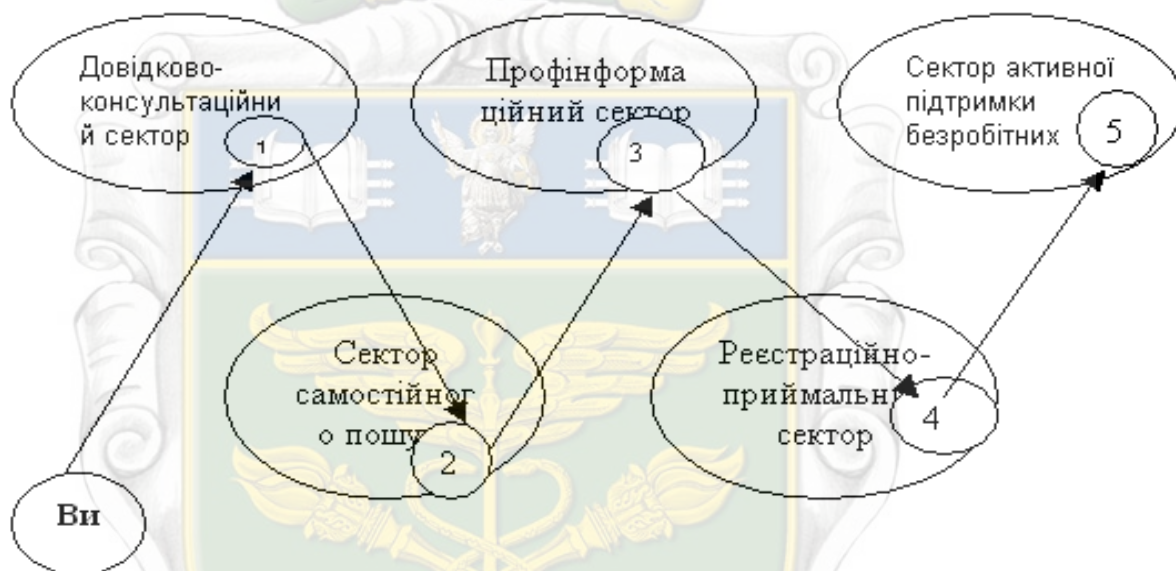
Таблиця 2.4 – Кількість вакансій та кількість працевлаштованих за видами економічної діяльності (вибірка по Барській філії Вінницького обласного центру зайнятості за період січень – квітень 2023 року)

Сфера діяльності (професія)	Кількість вакансій, одиниць	Кількість працевлаштованих осіб	З них: жінки
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	401	132	72
Переробна промисловість	796	100	70
Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	155	93	21
Водопостачання; каналізація, поводження з відходами	104	61	17

Будівництво	298	85	13
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	907	72	46
Освіта	370	22	15
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	348	92	43
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	44	23	11
Надання інших видів послуг	41	17	5

Джерело: розроблено автором на основі [37]

У Барській районній філії Вінницького обласного центру зайнятості створено 8 функціональних секторів, до складу яких входять окремі кімнати, холи, вестибюлі, коридори. Просторове розміщення секторів здійснюється відповідно до технологічного ланцюжка – послідовності роботи з клієнтом (рисунок 2.2).



Джерело: розроблено автором

Рисунок 2.2 – Схема розміщення функціонально просторових секторів

Відразу після входу до центру зайнятості розташовується довідково-консультаційний сектор, який знаходиться біля вхідних дверей в приміщенні ЦЗ. Посадова особа, яка виконує диспетчерсько-консультаційні функції, першою зустрічає клієнта. Наступними є сектори самостійного пошуку вакансій та профінформаційний, потім реєстраційно-приймальний та сектор активної підтримки безробітних.

У приміщенні центру зайнятості виділено велику залу для розташування секторів довідково-консультаційного, самостійного пошуку вакансій, профінформаційного та реєстраційно-приймального.

Довідково-консультаційний сектор включає стенди, планшети, плакати з інформацією про права та обов'язки безробітних, а також зразки оформлення безробітними різних документів, для великих міст - карту району, який обслуговує даний центр зайнятості з зазначенням транспортних маршрутів. У цьому секторі розташоване робоче місце спеціаліста, який виконує диспетчерсько-консультаційні функції. Тут можуть також бути розміщені персональний комп'ютер, стенд з написами, що вказують клієнтам напрямки їхнього руху залежно від послуг, які вони потребують, а також місце розташування приміщень, де ці послуги надаються.

Метою наступного сектору – самостійного пошуку вакансій – є надання клієнту можливості самостійно користуватись інформацією про вільні робочі місця і знаходити для себе найкращі варіанти працевлаштування. Самостійний пошук роботи на стендах вакансій є обов'язковою процедурою під час кожного відвідування клієнтом центру зайнятості, а також передує будь-яким наступним технологічним операціям [50, с. 65].

На картках, розташованих на стендах вакансій в цьому секторі міститься інформація про назву і характер вільних робочих місць, розмір заробітної плати, характер роботи, режими праці та відпочинку, професійні та додаткові вимоги до кандидатів. У профінформаційному секторі розміщуються профінформаційні матеріали: інформаційна література з описами професій (спеціальностей); довідкові матеріали про навчальні заклади, що здійснюють професійне навчання; перелік професій, за якими організовує навчання центр зайнятості, відео матеріали про зміст окремих професій, а також паспорти організацій – теки з матеріалами, які висвітлюють історію підприємства, його виробничу діяльність, соціально-побутову сферу та іншу інформацію, що може зацікавити відвідувача центру зайнятості.

В реєстраційно-приймальному секторі проводяться співбесіди під час реєстрації клієнтів, а також під час їхнього повторного відвідування центру зайнятості. З метою активізації власних зусиль клієнта та його мотивації щодо влаштування власного життя та підвищення конкурентоспроможності на ринку праці передбачається створення спеціального самостійного сектору активної підтримки безробітних. У ньому розміщуються робочі місця спеціалістів, які здійснюють підтримку клієнтів шляхом залучення їх до громадських та інших тимчасових робіт, профорієнтації, профнавчання та самозайнятості, участі в семінарах з техніки пошуку роботи. При залученні безробітних до заходів активної підтримки рекомендується враховувати їхнє прагнення до зміни свого становища, здатність до сприйняття цих методів та чи дійсно цей захід прискорить працевлаштування клієнта. Адміністративно-господарський сектор включає приміщення для роботи директора, підрозділів і спеціалістів, які безпосередньо не працюють з клієнтами (бухгалтерії, відділу статистики та аналізу ринку праці та ін.).

Таким чином, організаційна структура Барської філії Вінницького обласного центру зайнятості забезпечує якісне надання послуг і повне виконання технології. В одних випадках певні функції в рамках технології виконує один спеціаліст, в інших – підрозділ. Основними принципами надання інформаційної підтримки клієнтам у центра зайнятості є: адресність, наочність, лаконічність, доступність розуміння, оперативність, достовірність та упорядкованість.

2.2. Порядок отримання статусу безробітного в умовах карантинних обмежень та воєнного стану через Єдиний портал державних послуг «Дія»

Однією із глобальних проблем, наслідком повномасштабної російської агресії, з якою нині зіткнулася Україна є безробіття, незважаючи на те, що за офіційними статистичними даними станом на 01 листопада 2022 року в Україні було зареєстровано лише 239 тис. безробітних. Проте такі статистичні дані

абсолютно не відповідають дійсності, і зумовлені тим, що значна кількість безробітних не стала на облік, так як перебуває на тимчасово окупованих територіях чи виїхала за кордон.

Втрата робочих місць у буквальному розумінні, відтік робочої сили, тіньова зайнятість, зменшення надходжень від сплати ЄСВ (єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування), збільшення кількості безробітних, осіб з інвалідністю, дітей-сиріт тощо – всі ці фактори створюють колосальне навантаження на систему соціального забезпечення. Остання, перебуваючи у шоківих умовах, повинна адаптуватися до нових реалій, в тому числі і за допомогою законодавчих трансформацій. Однією з таких стали зміни до порядку нарахування та тривалості виплати допомоги по безробіттю, а також перехід на цифровізацію системи надання послуг населенню державними службами зайнятості[34].

21 вересня 2022 року було прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування служби зайнятості, соціального страхування на випадок безробіття, сприяння продуктивній зайнятості населення, у тому числі молоді, та впровадження нових активних програм на ринку праці» № 2622-ІХ, який набрав чинності з 29 жовтня 2022 року[5]. Проаналізуємо основні із нововведень, які стосуються саме допомоги по безробіттю. До внесення змін право на допомогу по безробіттю мали застраховані особи, страховий стаж яких протягом 12 місяців, що передували реєстрації (як безробітної/безробітного), становив не менше 6 місяців, станом на сьогодні страховий стаж було збільшено до 7 місяців. Наступним нововведенням є встановлення тривалості виплати допомоги по безробіттю залежно від страхового стажу. Зазначимо, що у попередній редакції Закону була відсутня така взаємозалежність. Законодавець лише обмежувався встановленням загальної (максимальної) тривалості виплати допомоги по безробіттю, що не могла перевищувати 360 календарних днів протягом двох років (таблиця 2.5).

Таблиця 2.5 – Тривалість виплати допомоги по безробіттю[34]

Страховий стаж	Тривалість виплати
внутрішньо переміщені особи	до 120 календарних днів
до 3-х років	не більше 180 календарних днів
від 3 до 6 років –	210 календарних днів
від 6 до 12 років –	240 календарних днів
від 12 до 18 років –	270 календарних днів
від 18 до 24 років	300 календарних днів
від 24 до 30 років	330 календарних днів
понад 30 років	360 календарних днів

Після внесених змін порядок отримання допомоги виглядає наступним чином: перша половина строку тривалості виплати допомоги по безробіттю – 100 %; у подальшому – 50 % від раніше встановленого розміру допомоги. Проте нова редакція Закону передбачає своєрідний «бонус» для осіб, страховий стаж яких становить не менше 15 років і які протягом 15 років, що передували місяцю надання статусу зареєстрованого безробітного, не отримувала допомогу по безробіттю. Останні будуть отримувати допомогу у збільшеному на 10 % розмірі.

Зміни торкнулися і тих працівників, що претендують на допомогу, але звільнилися з останнього місця роботи за власним бажанням без поважних причин чи за угодою сторін.

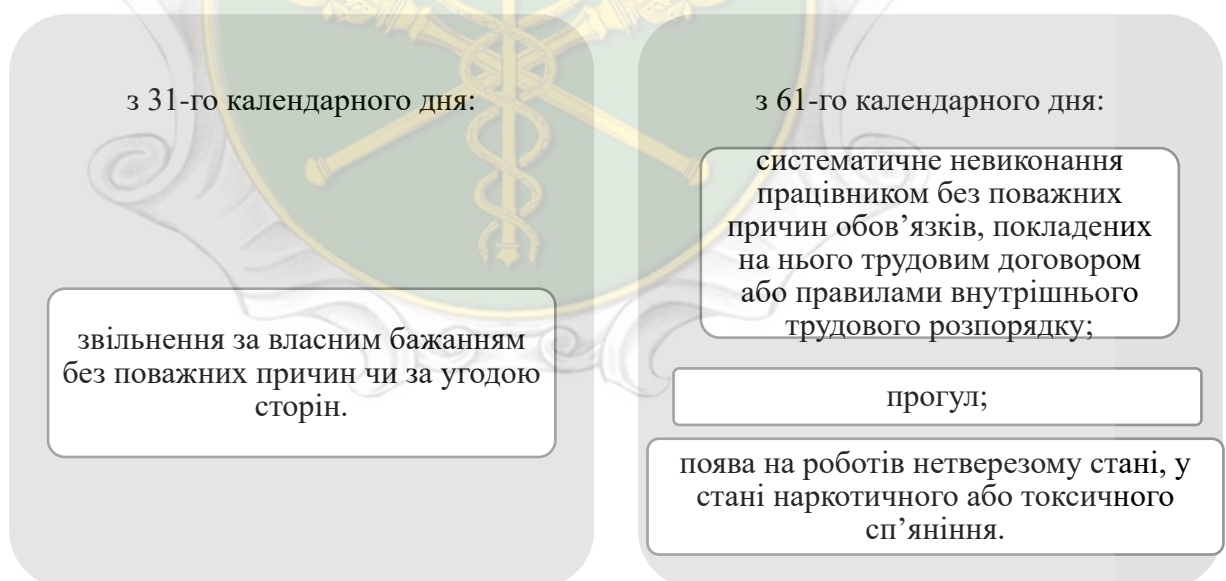


Рисунок 2.3 – Виплати у мінімальному розмірі [5]

Що стосується максимального розміру допомоги, то його теж було змінено. Законом України «Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування сфер зайнятості та загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття під час дії воєнного стану» від 21 квітня 2022 року № 2220-IX, який набув чинності 7 травня 2022 року, було змінено максимальний розмір допомоги з чотирикратного прожиткового мінімуму для працездатних осіб на 150 % мінімальної заробітної плати, встановленої законом на 1 січня календарного року, при цьому такі обмеження мали діяти лише на період воєнного стану. Проте Законом № 2622-IX вже передбачено, що максимальний розмір допомоги у воєнний час не може перевищувати розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом на 1 січня календарного року, а у звичайний час – півтора розміру мінімальної заробітної плати.

Виходячи з того, що в Україні і надалі триває воєнний стан, то необхідно врахувати особливості виплати допомоги по безробіттю на час його дії. Насамперед, допомога по безробіттю призначається з першого дня надання статусу безробітного (таке положення було введено, ще на час дії карантину), а не з восьмого дня[42].

З 29 жовтня 2022 року вступила в дію норма, відповідно до якої тривалість виплати допомоги по безробіттю не може перевищувати 90 календарних днів. Безробітним, строк виплати допомоги по безробіттю яких на дату набрання чинності цим Законом перевищує 90 днів, виплата допомоги по безробіттю припиняється через 30 календарних днів з дня набрання чинності Законом. Новою підставою для припинення виплати допомоги є перебування безробітного за кордоном понад 30 календарних днів. Максимальний розмір допомоги не може перевищувати розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом на 1 січня 2022 року, тобто 6500, а не 6700 грн. [25].

Заяву особи про надання статусу безробітного можна подати:

- до обраного нею міського, районного, центру зайнятості або філії регіонального центру зайнятості особисто, під час безпосереднього відвідування (мапа центрів зайнятості);
- в електронній формі за допомогою мобільного додатку «Дія» чи порталу «Дія». Подати заяву в електронній формі за допомогою мобільного додатку Порталу «Дія» може особа, яка після введення воєнного стану працювала на умовах трудового договору (контракту), іншого цивільно-правового договору, на інших підставах, передбачених законом, на території адміністративно-територіальних одиниць, визначених розпорядженням Кабінету Міністрів України від 6 березня 2022 року № 204.
- за допомогою засобів телекомунікаційного зв'язку (заповнивши заяву онлайн на офіційному вебсайті Державної служби зайнятості, а у випадку неможливості – надіславши електронною поштою роздруковану, заповнену, підписану та сфотографовану заяву);
- скориставшись чат-ботом (телеграм-канал або вайбер-канал «Державна служба зайнятості») – при перебуванні на тимчасово окупованій території або на території, на якій ведуться бойові дії [37].

Під час воєнного стану особа, яка перебуває на території територіальних громад, які розташовані в районі проведення воєнних (бойових) дій або які перебувають в тимчасовій окупації, оточенні (блокуванні), може звернутися до будь-якого центру зайнятості будь-якими доступними їй засобами комунікації, у тому числі електронними, із заявою про наданням статусу безробітного.

Таким чином, проаналізувавши зміни, що стосуються державних виплат по безробіттю в сучасних умовах війни, можна підсумувати, що першочерговою, основною метою їх впровадження було зменшення коштів на виплати такого виду допомоги через їх нестачу у зв'язку з війною. Проте з іншого боку, зменшення розміру виплат та їх тривалості має спонукати безробітного до пошуку роботи. Але, враховуючи нинішній стан на ринку праці в Україні, малоймовірно, що всі безробітні будуть працевлаштовані.

РОЗДІЛ 3

ОСОБЛИВОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ЦЕНТРІВ ЗАЙНЯТОСТІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ВІЙНИ

3.1. Безробіття в умовах війни

В наслідок повномасштабної війни в Україні станом на січень 2023 р., за оцінкою Київської школи економіки, прямих збитків зазнали щонайменше 109 великих і середніх підприємств різних форм власності, а загальна сума збитків оцінюється в 13 млрд. дол. США [23]. Відтак, за оцінкою експертів, зазнали руйнації та припинили свою діяльність підприємства великого, середнього та малого бізнесу, що відображено в таблицях 3.1, 3.2.

Таблиця 3.1 – Стан руйнацій підприємств великого і середнього бізнесу [25]

Підприємства великого і середнього бізнесу		
	кількість підприємств	відсоткова частка
Зруйновано повністю	19	17%
Пошкоджено частково	90	83%

Таблиця 3.2 – Рівень діяльності підприємств малого і мікробізнесу [25]

Рівень діяльності	Підприємства малого бізнесу	Підприємства мікробізнесу
Повністю припинили свою діяльність	12,4 %	8 %
Майже зупинили роботу	24,6 %	22,5 %
Працювали частково	33,2 %	31,9 %

В наслідок таких руйнацій, спричинених ракетними обстрілами, перебоїв із постачанням електроенергії та зв'язком ускладнилася діяльність малого та мікробізнесу, які пропонують робочі місця для значної частини працездатного населення.

Щоб утриматися на ринку в умовах війни, компанії змушені переглянути свої витрати, зокрема – на оплату праці. Заходами щодо оптимізації витрат стали: переведення працівників на 0,5 ставки; скорочення кількості робочих годин; оформлення відпустки без збереження заробітної плати. У таблиці 3.3 представлено наслідки такої оптимізації:

Таблиця 3.3 – Наслідки заходів по оптимізації витрат підприємствами малого і мікробізнесу в Україні[23]

Заходи по оптимізації витрат	Наслідки заходів по оптимізації витрат
Скорочено працівників	1 320 тис. (28 % від загальної кількості)
Відправлено у відпустку	18%
Зменшено заробітну плату	22 %

У січні 2023 р., статус безробітного мали 186,5 тис. осіб за наявності 21,2 тис. одиниць вакансій. Відповідно, на одне вакантне місце претендувало майже дев'ять офіційно зареєстрованих безробітних.

Водночас кількість офіційно зареєстрованих безробітних зменшилася внаслідок зняття з обліку тих, які мігрували за кордон та були мобілізовані до лав ЗСУ. Наведена статистика також не враховує осіб, які перебувають на тимчасово окупованих територіях. Окрім того, не всі безробітні зареєстровані у державній службі зайнятості. За оцінками Міністерства економіки, на початку 2023 р. чисельність безробітних становила 2,6 млн. осіб, а за оцінками НБУ – близько 4,2–4,8 млн. осіб.

Особливістю безробіття в Україні також є незадекларована зайнятість. Під час війни облік українців, які працюють неофіційно, не здійснюється. За даними Державної служби статистики, до 24 лютого 2022 р. кількість неформально зайнятого населення становила 3 млн. осіб, з яких 1,7 млн. – незареєстровані підприємці. За припущеннями Міністерства економіки, під час війни кількість неофіційно працевлаштованих зросла. Наявність неформального сектору зайнятості дещо пом'якшує проблему, проте ускладнює оцінки реального безробіття[37].

Невтішною залишається статистика молодіжного сегменту ринку праці. Серед офіційно зареєстрованих безробітних 23 % – особи віком до 35 років. Молодь більш сприйнятлива до змін, більшою мірою соціально мобільна, здатна до професійного зростання та трудової діяльності у триваліший часовий період. Тому активна політика зайнятості під час війни та повоєнного відновлення має сприяти підвищенню рівня зайнятості насамперед молоді.

Проте, попри всі труднощі, спричинені війною в Україні, держава почала здійснювати реальні кроки у вигляді фінансової допомоги (гарантування, кредитування на пільгових умовах) з метою відновлення діяльності бізнесу на всіх рівнях, що в цілому позитивно вплине на економіку країни.

За даними опитування, проведеного у липні 2022 року, 28% власників українських бізнесів повідомили про призупинення діяльності (порівнюючи із довоєнним періодом), ще 25% – працюють, але не на повну потужність. Основні причини, що заважають відновлювати та розвивати бізнес під час війни: відсутність достатньої кількості клієнтів, капіталу, непрогнозованість ситуації в Україні, зруйнованість ланцюгів постачання тощо.

Однією із перешкод, на думку представників українського бізнесу, також є відсутність необхідної підтримки на рівні держави. Водночас попри шалене навантаження на бюджет в умовах війни, наша держава відкрила «вікно можливостей» для зміцнення українського бізнесу та стимулювання підприємницької активності, анонсувавши старт декількох грантових конкурсів. Для участі в державних грантових програмах можна брати участь також і через реєстрацію в додатку «Дія» в рубриці «Є-Робота» [37]. Основні грантові програми для розвитку бізнесу представлені у таблиці 3.4.

Таблиця 3.4 – Грантові програми на розвиток бізнесу та суми державних виплат

Державні грантові програми	Суми виплат
Мінігрант на власну справу	від 50 000 до 250 000 грн.
Державне фінансування закладки саду	від 140 000 до 400 000 грн. за 1 га насаджень
Грант для створення або розвитку тепличного господарства	до 7 млн.грн..
Грант на створення або розвиток переробних підприємств	до 8 млн.грн..
Грант на реалізацію стартапу, у тому числі в сфері ІТ	25 000 доларів США на стартап, що перебуває у фазі розвитку, коли продукт (до прикладу, застосунок, комп'ютерна програма) ще в розробці та поки що не вийшов на споживчий ринок 50 000 доларів США в гривневому еквіваленті на стартап, коли продукт вийшов на споживчий ринок.

Отже, зменшення масштабів безробіття є пріоритетним для держави та потребує вжиття невідкладних заходів. Серед таких заходів важливим є розширення поля прикладання праці. Створення нових робочих місць попередить довгострокову стагнацію виробничої активності, поширення хронічного безробіття, сприятиме зменшенню економічного навантаження на працюючих, посиленню мотивації до праці, зростанню надходжень до бюджетів і соціальних фондів.

3.2. Шляхи вдосконалення роботи центрів зайнятості в сучасних умовах

Завдання державних служб зайнятості сьогодні виходять за рамки простого надання допомоги безробітним. Стратегія державних служб зайнятості зараз орієнтована на поєднання ринку праці та забезпечення відповідності кваліфікацій працівників з вимогами ринку.

Одним з головних завдань Державної служби зайнятості є співпраця та партнерство з іншими учасниками ринку праці, такими як державні органи та приватний сектор. Це співробітництво спрямоване на розвиток та вдосконалення використання навичок працівників.

Невідповідність кваліфікацій є однією з головних проблем, з якими стикається Державна служба зайнятості (ДСЗ). Ця проблема виникає через різницю між навичками та кваліфікацією осіб та вимогами, що ставляться до них на ринку праці.

Одним зі способів вирішення цієї проблеми є забезпечення доступу до достовірної та повної інформації про можливості на ринку праці. Державна служба зайнятості може активно займатися збором та поширенням інформації про потреби ринку праці, вимоги до конкретних професій, а також про можливості професійного навчання та перепідготовки. Це дозволить особам, що шукають

роботу, краще орієнтуватися на ринку праці та визначити, які навички та кваліфікацію їм необхідно розвивати. [40].

Особи з кваліфікаціями, які не затребувані на ринку праці, мають негативні наслідки як і для себе, так і для фірм та економіки в цілому. Нереалізовані очікування та низька віддача від інвестицій у некоректно вибрану освіту можуть призвести до незадоволеності осіб своєю роботою, зниження мотивації та недостатньої продуктивності. Для фірм, які мають співробітників з недостатньою кваліфікацією, це може призвести до зменшення продуктивності праці та збільшення плинності персоналу, оскільки некваліфіковані співробітники можуть бути менш ефективними та швидше шукати інші робочі місця.

На макроекономічному рівні, невідповідність кваліфікацій може сприяти структурному безробіттю та гальмувати зростання ВВП. Це стає перешкодою для ефективного використання робочої сили та може призводити до низької продуктивності праці.

На нашу думку, головними напрямками удосконалення для ДСЗ, які допоможуть уникнути невідповідність професійним кваліфікаціям, є:

- Ідентифікація кваліфікацій: надання інформації про ринок праці є однією з основних функцій ДСЗ. Справді, спроможність розробляти інформацію про ринок праці (тобто інтерпретувати та аналізувати ситуацію на ринку праці) має вирішальне значення для ефективного виконання інших функцій, таких як консультивання по роботі, надання брокерських послуг для найму на роботу та наповнення вакансій. Традиційно ДСЗ здійснювала моніторинг ситуації на ринку праці з метою надання інформації, яка дозволяє окремим особам, роботодавцям, закладам освіти та навчання, приватним агентствам з працевлаштування, уряду та державним установам приймати більш обґрунтовані рішення. Зміни в динаміці ринку праці спонукали до розширення інформаційної ролі на ринку праці щодо впровадження інструментів для оцінки дисбалансу між попитом та пропозицією кваліфікації та ранньої діагностики невідповідності кваліфікації та втручання для зменшення дисбалансів. Однак ефективна ідентифікація кваліфікацій вимагає не лише розробки високоякісної інформації про ринок праці, вона також вимагає

доступу зацікавлених сторін до відповідних даних за межами Державної служби зайнятості, а також спроможності аналізувати ці дані [38, с. 27].

- Орієнтація на вміння та навички: надання інформації про кваліфікації є ще однією важливою функцією, яку має виконувати ДСЗ. У багатьох країнах державні служби зайнятості є основним джерелом інформації про ринок праці та можливий кар'єрний шлях. Нова динаміка ринку праці вимагає підходу до життєвого циклу, який передбачає удосконалення існуючої профорієнтації для підтримки більшої кількості кар'єрних змін, ніж у минулому. Професійна орієнтація визначається як «комплекс видів діяльності (приклади включають надання інформації та порад, консультування, оцінку компетентності, наставництво, викладання рішень та навичок управління кар'єрою), що дає можливість громадянам будь-якого віку та в будь-який момент їхнього кар'єрного шляху виявляти свої можливості, компетенції та інтереси для прийняття рішень щодо освіти, навчання та професійної діяльності. Це повинно допомогти керувати їхнім індивідуальним життєвим шляхом у навчанні, роботі та тих умовах, в яких вивчаються та / або використовуються здібності та компетенції [39, с. 43].

- Профілювання кваліфікацій: профілювання стосується оцінки потреб окремих клієнтів та їхньої придатності до можливостей працевлаштування на поточному ринку праці, щоб забезпечити основу для розподілу або націлювання служби зайнятості на відповідні вакансії. Зовсім недавно різні організації застосовували статистичні та інформаційні інструменти для підтримки своєї діяльності. Зміни вимог ринку праці та реальність зростаючої кількості змін робочих місць у житті людей звернули увагу на необхідність профілювання, орієнтованого на «передаванні навички», тобто ті навички, які не пов'язані з конкретною роботою, ноу-хау, або набута кваліфікація, а скоріше є наскрізними навичками, які служать основою для працевлаштування та придатні для використання на багатьох робочих місцях.

Щоб ефективно визначити найважливіші кваліфікації для робітників, необхідно мати інструменти вимірювання та спроможність аналізувати інформацію та зв'язки між попитом та пропозицією робочих місць та

кваліфікацій. Щоб досягти цього, ДСЗ все частіше повинна застосовувати більш цілісний підхід, який відходить від простого збору інформації про трудову книжку, досвід роботи та офіційну кваліфікацію окремого шукача роботи, а також спрямовувати свою діяльність на збір та опис загальних та особливих результатів діяльності шукача роботи, набуті ним навички, а також навички, розвинені за допомогою неформального навчання[35, с. 83].

- Перевірка кваліфікацій: перевірка кваліфікацій, навичок та компетентностей – це ще одна функція ДСЗ, яка має зазнати значних змін внаслідок появи дедалі більш мінливих ринків праці. Люди беруть участь у безперервному набутті кваліфікацій, що передбачає численні переходи до різних професій та наборів навичок. Таким чином, процес перевірки кваліфікацій та компетенцій відходить від перевірки кваліфікацій, отриманих шляхом формального навчального процесу з дипломами та сертифікатами, до перевірки кваліфікацій, отриманих неформальними методами навчання.

Для супроводу цієї зміни ДСЗ повинна розвивати навички та зв'язки, щоб стати точками доступу для оцінки та сертифікації схем на основі кваліфікації, що вже діють у відповідних країнах, використовуючи, наприклад, системи оцінки та сертифікації навичок та компетенцій.

- Відповідність кваліфікацій: підбір шукачів роботи та вакансій є, мабуть, найбільш традиційною основною функцією ДСЗ. Зміна умов ринку праці спричиняє глибокі зміни у процесі відповідності. «Простого» узгодження пропозиції робочої сили із попитом, спрямованим виключно на професії та кваліфікацію, вже недостатньо. Сьогодні Державна служба зайнятості потребує спроможності відповідати навичкам людей, включаючи набуті та особливі навички. Виникає також потреба закликати ДСЗ більше звертати увагу на якість зміни працівниками роботи, тобто накопичення навичок і компетенцій та довгострокові наслідки рішень щодо навчання та працевлаштування, а також загальну якість роботи та життя. Державна служба зайнятості повинна допомогти шукачам роботи у працевлаштуванні, адаптації та праві власності у їхньому переміщенні на ринках праці, всередині них та поза ними[42].

- Навчання кваліфікаціям: нарешті, навчання стає все більш важливою відповідальністю ДСЗ. Служба може стати воротами для навчання впродовж життя через їх тісну взаємодію з особами, які шукають роботу. Програми навчання призначені забезпечити базову освіту тим, хто не має базових навичок, допомогти некваліфікованим працівникам претендувати на роботу та допомогти кваліфікованим працівникам змінити професію у відповідь на економічні зміни. Такі програми можуть надаватися різними способами, наприклад, за допомогою аудиторних курсів, курсів поза робочим місцем, тренінгів за фактичним робочим місцем або поєднання обох (як у моделі подвійного навчання).

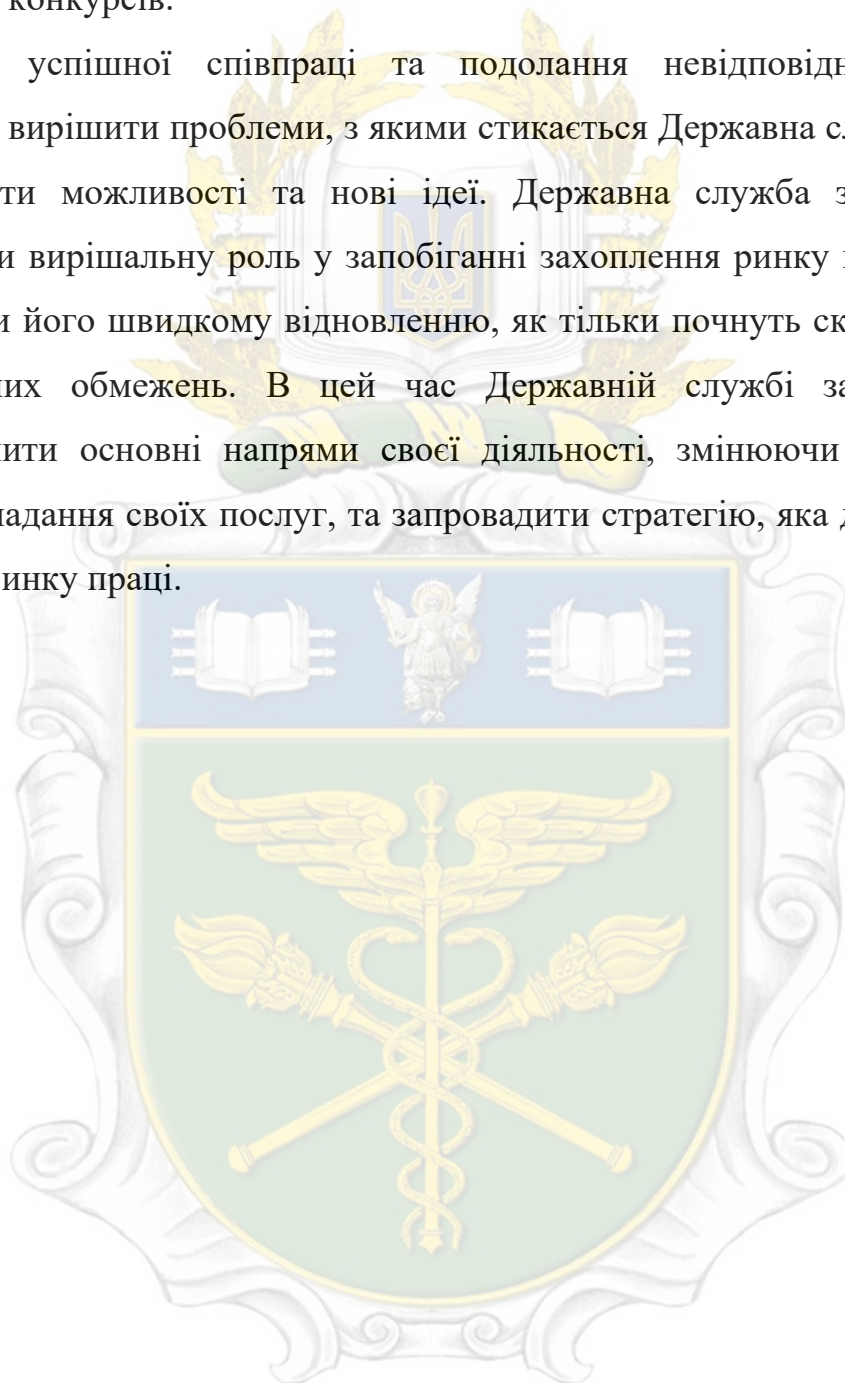
Таким чином, ДСЗ повинна відігравати вирішальну роль у запобіганні захопленню ринку праці під час кризи та сприяти його швидкому відновленню, як тільки почнуть скасовуватися заходи карантинних обмежень. В цей час ДСЗ потрібно удосконалити основні напрями своєї діяльності, змінюючи підхід до старого формату надання своїх послуг, та запровадити стратегію, яка допоможе подолати кризу на ринку праці.

Унаслідок руйнацій, спричинених ракетними обстрілами, перебоїв із постачанням електроенергії та зв'язком ускладнилася діяльність малого та мікробізнесу, які пропонують робочі місця для значної частини працездатного населення. Щоб утриматися на ринку в умовах війни, компанії змушені переглянути свої витрати, зокрема – на оплату праці. Заходами щодо оптимізації витрат стали: переведення працівників на 0,5 ставки; скорочення кількості робочих годин; оформлення відпустки без збереження заробітної плати. Особливістю безробіття в Україні також є незадекларована зайнятість. Під час війни облік українців, які працюють неофіційно, не здійснюється. За припущеннями Міністерства економіки, під час війни кількість неофіційно працевлаштованих зросла. Наявність неформального сектору зайнятості дещо пом'якшує проблему, проте ускладнює оцінки реального безробіття.

Попри всі труднощі, спричинені війною в Україні, держава почала здійснювати реальні кроки у вигляді фінансової допомоги (грантування, кредитування на пільгових умовах) з метою відновлення діяльності бізнесу на

всіх рівнях, що в цілому позитивно вплине на економіку країни. Наша держава відкрила «вікно можливостей» для зміцнення українського бізнесу та стимулювання підприємницької активності, анонсувавши старт декількох грантових конкурсів.

Для успішної співпраці та подолання невідповідності кваліфікацій, необхідно вирішити проблеми, з якими стикається Державна служба зайнятості та використати можливості та нові ідеї. Державна служба зайнятості повинна відігравати вирішальну роль у запобіганні захопленню ринку праці під час кризи та сприяти його швидкому відновленню, як тільки почнуть скасовуватися заходи карантинних обмежень. В цей час Державній службі зайнятості потрібно удосконалити основні напрями своєї діяльності, змінюючи підхід до старого формату надання своїх послуг, та запровадити стратегію, яка допоможе подолати кризу на ринку праці.



ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

1. Державна служба зайнятості є тією установою, яка може і повинна підтримувати людей під час кризових моментів на ринку праці, зокрема поєднуючи цифрові рішення з послугами персонального консультування та посередництва в працевлаштуванні. Пріоритетом у діяльності Державної служби зайнятості є підтримка громадян України в управлінні своєю кар'єрою і навчання протягом усього життя для того, щоб бути конкурентоспроможними на ринку праці. Незважаючи на можливості і повноваження Державної служби зайнятості з адаптації безробітних до умов сучасного ринку праці та підвищення їх кваліфікаційної привабливості для роботодавців, є необхідність удосконалення співпраці з приватними агентствами зайнятості, громадськими організаціями, суб'єктами освітньої діяльності, організаціями роботодавців та профспілками як із стейкхолдерами, адже спільна мета – зменшити кількість безробітних та збільшити кількість тих, хто працює легально.

2. Унаслідок руйнацій, спричинених ракетними обстрілами, перебоїв із постачанням електроенергії та зв'язком ускладнилася діяльність малого та мікробізнесу, які пропонують робочі місця для значної частини працездатного населення. Щоб утриматися на ринку в умовах війни, компанії змушені переглянути свої витрати, зокрема – на оплату праці. Заходами щодо оптимізації витрат стали: переведення працівників на 0,5 ставки; скорочення кількості робочих годин; оформлення відпустки без збереження заробітної плати. Особливістю безробіття в Україні також є не задекларована зайнятість. Під час війни облік українців, які працюють неофіційно, не здійснюється. За припущеннями Міністерства економіки, під час війни кількість неофіційно працевлаштованих зростає. Наявність неформального сектору зайнятості дещо пом'якшує проблему, проте ускладнює оцінки реального безробіття.

3. Попри всі труднощі, спричинені війною в Україні, держава почала здійснювати реальні кроки у вигляді фінансової допомоги з метою відновлення діяльності бізнесу на всіх рівнях, що в цілому позитивно вплине на економіку

країни. Наша держава відкрила «вікно можливостей» для зміцнення українського бізнесу та стимулювання підприємницької активності, анонсувавши старт декількох грантових конкурсів. Для участі в державних грантових програмах можна брати участь також і через реєстрацію в додатку Дія в рубриці Є-Робота.

Пропозиції:

Сьогодні, зважаючи на обставини, в яких перебуває наша країна (війна, поширення пандемії), більшість ДСЗ збільшили частку персоналу, який працює віддалено. Тому з метою покращення функціонування та посилення ефективності надання послуг населенню, важливо вдосконалювати діяльність центрів у таких напрямках:

1. Безпечне використання IT-інфраструктури ДСЗ.
2. Підготовка до виходу та встановлення нових середньо- та довгострокових стратегій: ДСЗ повинні розпочати розробку своїх стратегій на етапі (поступового) утримання та скоригувати свої довгострокові плани.
3. Обговорення з усіма ключовими зацікавленими сторонами необхідних змін у структурі та бюджетах ДСЗ на середньо- та довгострокову перспективу.
4. Пришвидшення планів цифровізації послуг, особливо враховуючи, що вони можуть підтримувати ефективність та результативність ДСЗ у справі з потенційно вищими рівнями клієнтів у майбутньому.
5. Діджиталізація послуг ДСЗ, яка дозволить спростити реєстрацію населення, забезпечить прозорість надання послуг соціального забезпечення населення.

Сьогодні надзвичайно важливо, щоб ДСЗ використовували наявну в країні IT-інфраструктуру. ДСЗ повинні бути готові адаптуватися до змін і викликів сьогодення, перш за все для забезпечення безпеки своїх працівників, оскільки уряди полегшують заходи обмеження. Організація для співробітників можливості працювати дистанційно, реорганізація робочого режиму для обмеження міжособистісних контактів та робота в гнучких змінах – важливі заходи для забезпечення безпеки персоналу та подолання невизначеності, спричиненої коронавірусом та активною фазою війни в Україні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 черв. 1996 р. *Відомості. Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141. С. 381–417.
2. Про державну допомогу сім'ям з дітьми. *Закон України 2811-XII*, редакція від 16.09.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2811-12#Text>(дата звернення 10.01.2023).
3. Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб. *Закон України 1706-VII*, редакція від 29.10.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1706-18#Text> (дата звернення 10.11.2022).
4. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття. *Закон України 1533-III*, редакція від 29.10.2022, URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1533-14#Text>(дата звернення 10.01.2023).
5. Про зайнятість населення. *Закон України 5067-VI*, редакція від 29.10.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>(дата звернення 10.01.2023).
6. Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні. *Закон України 3721-XII*, редакція від 30.04.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3721-12#Text>(дата звернення 10.01.2023).
7. Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи. *Закон України 796-XII*, редакція від 30.04.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/796-12#Text>(дата звернення 10.11.2022).
8. Актуальні проблеми безробіття в Україні в умовах фінансово економічної кризи URL: http://www.portal/socgum/pib/2014_1/PB-1/PB-1_47.pdf (дата звернення 10.02.2023).
9. Андрющенко А. І. Система соціального партнерства як інститут регулювання трудових відносин в Україні. Харків : Реал, 2018. 175 с.

10. Андрющенко А., Волков С. Соціальний аудит як механізм управління розвитком соціальної сфери. *Профспілки України*. 2018. № 4. С. 10-13.
11. Бараник З. П. Статистика ринку праці. Київ : КНЕУ, 2015. 167 с.
12. Бичков С. І. Сучасна система соціального захисту в Україні. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. № 12, 2018. URL :<http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=377>(дата звернення 09.11.2022)
13. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості : навч. посібник. Київ : КНЕУ, 2003. 252 с.
14. Гайдуцький П., Подолева О. Фінансування соціальної політики. Київ : УАДУ, 2017. 210 с.
15. Галицький В.М., Привалов Ю.О., Чепурко Г.І. Поведінкові стратегії на ринку праці України / ред. Ю. Саєнко. Київ : Фоліант, 2019. 227 с.
16. Гречишкін В. Удосконалення державного управління зайнятості населення. *Україна: аспекти праці*. 2018. № 7. С. 17-19.
17. Грیشнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини. К. : Знання, 2018. 559 с.
18. Дехтяренко Ю., Гринчук Н. Концептуальні засади розвитку регіональної системи соціального захисту населення в Києві. *Управління сучасним містом*. 2020. № 7–9 (7). С. 140–143.
19. Джегур В.Г. Державне регулювання попиту і пропозиції на послуги робочої сили: світовий і вітчизняний досвід. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2018. № 1. С. 175–180.
20. Діденко Я. Формування ефективної державної політики зайнятості в Україні. *Україна: аспекти праці*. 2020. № 2. С. 3-7.
21. Єдина технологія обслуговування незайнятого населення в центрах зайнятості України / [Маршавін Ю., Ляміна Л., Фокас Л., Руженський М., Поліванов В. та ін.]. Київ : Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості, 2020. 300 с.

22. Загальнообов'язкове державне соціальне страхування та пенсійне забезпечення : у цифрах і фактах. К. : Міністерство праці та соціальної політики України, пенсійний фонд України, 2020. 45 с.
23. Збитки, завдані українському бізнесу внаслідок російської агресії, оцінюються в \$13 млрд. КСЕ. 2023. 26 січ. URL: <https://kse.ua/ua/about-the-school/news/zbitki-zavdani-ukrayinskomu-biznesu-vnaslidok-rosiyskoyi-agresiyi-otsinyuyutsya-v-13-mlrd/> (дата звернення 18.05.2023)
24. Калініна С. П. Ринок праці і зайнятість: теоретико-методологічний аспект. Донецьк : ДНУ, 2015. 227 с.
25. Ключові результати дослідження стану та потреб українського бізнесу. СІД. 2022. 08 серп. URL: <https://cid.center/key-results-of-the-study-of-the-state-and-needs-of-ukrainian-business/> (дата звернення 17.05.2023)
26. Коваль С.П. Державне регулювання зайнятості населення на ринку праці України: інвестиційно-регіональні аспекти. *Проблеми науки*. 2018. № 10. С. 15–21.
27. Кощєєв А., Крицук Т., Українець С. Ринок і соціальний захист населення. Київ: УкрІНТЕІ, 2021. 68 с.
28. Кузьмин М., Кузьмин Ю., Купець О. Аналіз державної політики зайнятості в Україні. Лабораторія законодавчих ініціатив. Київ: Міленіум, 2018. 216 с.
29. Майсюра О. М. Зайнятість населення і вирішення кадрової проблеми в Україні. *Актуальні проблеми економіки*. 2017. № 5. С. 166–174.
30. Майсюра О. М. Безробіття та наслідки його впливу на економіку України. *Актуальні проблеми економіки* 2017. № 8. С. 60-62.
31. Маршавін Ю.М. Ринок праці та функціонування державної служби зайнятості. Київ : ІПК ДСЗУ, 2016. 176 с.
32. Маршавін Ю.М. Технологізація процесу надання соціальних послуг центрами зайнятості в умовах сучасного ринку праці. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2018. № 2. С. 23-27.
33. Матюха М.М. Економіка праці та соціально-трудова відносина : навч. посібник. Київ : Університет «Україна», 2017. 306 с.

34. Методичні матеріали щодо забезпечення прав ВПО та цивільного населення, що постраждало внаслідок збройної агресії РФ проти України. URL: <https://www.vin.gov.ua/bilshe/korysna-informatsiia-dlia-vpo/50525-metodychni-materialy> (дата звернення 09.11.2022).
35. Міненко В.А. Стан та перспективи розвитку методичного забезпечення удосконалення механізмів державного регулювання ринку праці і зайнятості населення. *Економіка та держава*. 2017. № 7. С. 82–85.
36. Новиков В. Модель актуальних розрахунків обов'язкового соціального страхування *Економіка України*. 2016. № 1. С. 62–68.
37. Офіційний сайт Державного центру зайнятості URL: <https://www.dcz.gov.ua> (дата звернення 09.03.2023)
38. Павлюк Т.І. Зайнятість як економічна категорія: її роль у функціонуванні ринкової економіки. *Економічна теорія та історія економічної думки. Миколаївський національний університет імені В.О. Сухомлинського*. Випуск 14. 2016. С. 26-31.
39. Петюх В.М. Ринок праці : навч.-метод. посіб. Київ : КНЕУ, 2016. 128 с.
40. Підходи до індивідуалізації професійного розвитку майстрів виробничого навчання засобами інформаційних технологій на курсах підвищення кваліфікації. *Нова педагогічна думка*. 2014. № 2. С.190-194. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npd_2014_2_57
41. Правознавство: Підручник / за ред. В. Опришко, Ф. Шульженко, С. Шимон та ін.; За заг. ред. В. Опришка, Ф. Шульженка. К. : КНЕУ, 2019. 767 с.
42. Ринок праці: оцінка та прогноз зайнятості населення. URL: <https://ua.news/ua/rynok-truda-otsenka-y-prognozzanyatosty-ukrayntsev-v-2020-godu/> (дата звернення 09.04.2023)
43. Ринок праці: теорія, методологія, практика. URL: <https://ir.vtei.edu.ua/> (дата звернення 09.04.2023)
44. Семикіна М. В. Соціально-економічна мотивація праці: методологія оцінки ефективності та принципи регулювання : навч. посіб. Кіровоград : Мавік, 2014. 328 с.

45. Скуратівський В., Палій О., Лібанова Е. Соціальна політика. К.: Вид-во УАДУ, 2013. 365 с.
46. Соціальний захист населення України / за заг. ред. В. Вакуленка, М. Орлатого. Київ : НАДУ; Фенікс, 2018. 212 с.
47. Спікер П. Соціальна політика : теорії та підходи. Київ : Фелікс, 2020. 400 с.
48. Як карантин вплинув на ринок праці в Україні. URL: <https://www.slovoidilo.ua/>
(дата звернення 09.04.2023)
49. Якобінчук В. Політика зайнятості та її вплив на зменшення рівня бідності в Україні. *Україна: аспекти праці*. 2018. № 3. С. 13-17.
50. Ястремська Н. М. Створення умов для розвитку інфраструктури ринку праці. *Держава та регіони*. Серія: Економіка та підприємництво. 2018. № 6. С. 62-67.